

มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างไทยซึ่งทำงานบ้าน
จากการกระทำอันรุนแรงของผู้ซึ่งเป็นนายจ้าง

พนาวรรณ จิตอารีย์รัตน์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต
สาขานิติศาสตร์ คณะนิติศาสตร์ปริธีดี พนมยงค์
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

พ.ศ. 2561

**Legal Measures to Protect the Rights of Thai Employees who are
House Workers from the Violent Acts of Employers**

Panawan Jitareerat

**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Laws**

Department of Law

Pridi Bhanomyong Faculty of Law, Dhurakij Pundit University

2018

ไม่มีเอกสารจากต้นฉบับ
หน้า ในบรรดงวิทยานิพนธ์

หัวข้อวิทยานิพนธ์	มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างไทยซึ่งทำงานบ้าน จากการกระทำอันรุนแรงของผู้ซึ่งเป็นนายจ้าง
ชื่อผู้เขียน	พนาวรรณ จิตอารีย์รัตน์
อาจารย์ที่ปรึกษา	ศาสตราจารย์ ดร. ชีระ ศรีธรรมรักษ์
สาขาวิชา	นิติศาสตร์
ปีการศึกษา	2561

บทคัดย่อ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างไทยซึ่งทำงานบ้านจากการกระทำอันรุนแรงของนายจ้างในด้านต่างๆ ตลอดจนมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างไทยตามสิทธิมนุษยชน อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) กฎหมายต่างประเทศ และกฎหมายไทยที่เกี่ยวข้อง โดยนำมาวิเคราะห์ปัญหาในการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างไทยซึ่งทำงานบ้าน เพื่อเสนอแนะแนวทางและมาตรการที่เหมาะสมในการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างไทยซึ่งทำงานบ้านจากการกระทำอันรุนแรงของผู้ซึ่งเป็นนายจ้าง

จากการศึกษาพบว่า ประเทศไทยยังไม่มีมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านจากการกระทำอันรุนแรงของผู้ซึ่งเป็นนายจ้างโดยตรงคงมีเพียงพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 16 เท่านั้นที่ให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับการล่วงละเมิดทางเพศของนายจ้างที่กระทำต่อลูกจ้าง ดังนั้นการกระทำดังกล่าวจึงส่งผลกระทบต่อหลักสิทธิมนุษยชนและหลักความเท่าเทียมกันของมนุษย์ตามรัฐธรรมนูญ ทำให้ลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านไม่ได้รับความปลอดภัยและความเป็นธรรมจากการทำงาน ซึ่งความรุนแรงนั้นพบได้จากการทำร้ายร่างกาย ได้แก่ การทุบ ตี เตะ ต่อย กัด หรือ การทำร้ายทางจิตใจ โดยการใช้คำพูด กิริยา กระทำการดูหมิ่นเหยียดหยาม กีด หรือ การทำร้ายทางเพศ กีด รวมถึง ความรุนแรงที่ก่อให้เกิดความสูญเสียหรือการละเลย ทอดทิ้ง การไม่ได้รับการดูแลเอาใจใส่และคุ้มครองที่เหมาะสมจากนายจ้าง นอกจากนี้แล้วลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านยังได้รับผลกระทบจากการได้รับสิทธิตามกฎหมายอื่นๆ รวมถึงการได้รับสิทธิตามกฎหมายประกันสังคม อันเป็นการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านจากการกระทำอันรุนแรง

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหา กล่าวคือ ควรมีการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายคุ้มครองแรงงาน โดยมีการบัญญัติถึงการป้องกันการกระทำอันรุนแรงทุกรูปแบบ และกำหนดบทลงโทษที่เพิ่มขึ้นให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมของประเทศในปัจจุบัน

นอกจากนี้ควรมีการออกกฎกระทรวงจัดตั้งกองทุนช่วยเหลือลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านจากการใช้ .ความรุนแรงโดยอยู่ในความดูแลของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และเพิ่มประโยชน์ทดแทนในด้านต่างๆ โดยคำนึงถึงประโยชน์ที่ลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านอันพึงได้รับ เพื่อเป็นการดึงดูดให้ลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านมีความสนใจสมัครเข้ามาเป็นผู้ประกันตนแบบสมัครใจตามมาตรา 40 แห่งกฎหมายประกันสังคม อนึ่งควรมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยตรงในการเข้าตรวจสอบสภาพการทำงานของลูกจ้างและให้ความช่วยเหลือทันทีแก่ลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านเมื่อลูกจ้างได้รับผลกระทบจากการใช้ความรุนแรงของนายจ้าง รวมถึงการช่วยเหลือด้านกระบวนการยุติธรรม การเยียวยาความเสียหาย การจัดสถานที่พักพิงให้กับลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านเมื่อถูกระทำอันตราย ทั้งนี้การมีมาตรการทางกฎหมายคุ้มครองสิทธิสำหรับลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านดังกล่าว ย่อมส่งผลให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองสิทธิมากขึ้นและรอดพ้นจากการกระทำอันตรายในรูปแบบต่างๆจากนายจ้าง



Thesis Title	Legal measures to protect the rights of Thai employees who are house workers from the violent acts of employers
Author	Panawan Jitareerat
Thesis Advisor	Prof. Dr. Thira Srithammaraks
Department	Law
Academic Year	2018

ABSTRACT

This thesis aims to study the protection of the rights of Thai workers who work in the home from serious actions of employers, as well as legal measures to protect the rights of Thai workers under human rights , International Labour Organization Convention (ILO), international law and related Thai laws. It analyzes the problem of protecting the rights of Thai workers who work in the home to provide appropriate guidance and measures to protect the rights of Thai workers who work from the harsh treatment of their employers.

The study found that Thailand has no legal means to protect the rights of employees who work from the harsh treatment of their employers. The Labor Protection Act, BE 2541, Section 16 only provides for the protection of the employer's sexual harassment against the employee. As such, such actions affect the human rights principles and the principle of human equality in accordance with the Constitution so that the employees who work in the home do not have the safety and fairness of their work. Violence is the result of physical harm, such as kicks hit. Mental assault by the use of words, acts of contempt or sexual assault. Include violence that causes loss or neglect, neglect, inadequate care, and proper protection from the employer. In addition, home-based workers are also affected by obtaining other legal rights, including obtaining social security benefits. It protects the rights of employees who work from home.

Therefore, the researcher suggested that the solution should be amended to include the amendment of the labor protection law. It provides for the protection of all forms of violence and impose additional penalties in accordance with the current economic and social conditions of the Thailand. In addition, there should be a ministerial regulation to set up a fund to help employees who work in the home from violence, under the care of the Department of Social Development and Welfare, Ministry of Social Development and Human Security and to take advantage of the various

benefits of employing a homemaker who is interested in applying for a voluntary insurer under Section 40 of the Social Security Act. There should also be a direct involvement of employees in the workplace and immediate assistance to employees who work at home when an employee is affected by the violence of the employer including legal aid , damage remedies , organizing rehabilitation facilities for employees who work at home when severe. There are legal protections for workers who work in the home, which in turn results in more protection for workers and a variety of forms of violence from employers.



กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จไปได้ด้วยดี ด้วยความเมตตาอย่างยิ่งจากศาสตราจารย์ ดร. ชีระ ศิริธรรมรักษ์ ซึ่งได้สละเวลาอันมีค่ารับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ให้ความรู้และแนะแนวทางในการศึกษาหาข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง ผู้วิจัยจึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

นอกจากนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร. ภูมิ โชคเหมาะ ซึ่งได้ให้เกียรติเป็นประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์พินิจ ทิพย์มณี และอาจารย์ ดร.วรรณวิภา เมืองถ้ำ ซึ่งต่างก็ได้กรุณาให้เกียรติเป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และเมตตาสละเวลาอันมีค่าให้คำแนะนำในการแก้ไขปรับปรุง จึงทำให้วิทยานิพนธ์มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา และญาติพี่น้องซึ่งคอยเป็นกำลังใจ และให้การสนับสนุนผู้วิจัย และขอบคุณพี่ๆ และเพื่อนๆ ทุกคนซึ่งคอยให้ความช่วยเหลือและให้คำปรึกษาจนทำให้ผู้วิจัยมีวันนี้

หากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีคุณค่า และเป็นประโยชน์ต่อการศึกษา ผู้วิจัยขอมอบให้แก่บิดา มารดา ครูอาจารย์ผู้ให้ความรู้แก่ผู้วิจัยทุกท่าน ตลอดจนผู้เขียนตำราที่ผู้วิจัยได้อ้างอิงในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ทุกท่าน หากมีข้อผิดพลาดหรือข้อบกพร่องประการใดของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอน้อมรับไว้แต่ผู้เดียว

พนาวรรณ จิตอารีย์รัตน์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	๗
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	๖
กิตติกรรมประกาศ.....	๗
บทที่	
1. บทนำ.....	1
1.1 สภาพปัญหาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา	4
1.3 สมมติฐานของการศึกษา	4
1.4 ขอบเขตการศึกษา	5
1.5 วิธีดำเนินการศึกษา.....	5
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
1.7 นิยามศัพท์สำคัญ	6
2. วิวัฒนาการ แนวความคิดพื้นฐาน และความหมาย ของการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างไทย ซึ่งทำงานบ้านจากการกระทำอันรุนแรงของนายจ้างในประเทศไทย	7
2.1 วิวัฒนาการของการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างไทยซึ่งทำงานบ้านในประเทศไทย.....	7
2.2 แนวคิดพื้นฐานของการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างไทยซึ่งทำงานบ้านในประเทศไทย	13
2.3 ความหมาย ของ “งานบ้าน” “ลูกจ้างซึ่งทำงานบ้าน” และ “การกระทำอันรุนแรง”	16
3. มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างไทยซึ่งทำงานบ้าน จากการกระทำอันรุนแรงของนายจ้าง ตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ กฎหมายต่างประเทศและกฎหมายไทยที่เกี่ยวข้อง	32
3.1 มาตรการตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ	32
3.2 มาตรการตามกฎหมายต่างประเทศ	48
3.3 มาตรการตามกฎหมายไทยที่เกี่ยวข้อง	60

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4. ปัญหาและวิเคราะห์ปัญหาในเรื่องสิทธิของลูกจ้างไทยซึ่งทำงานบ้านจากการกระทำ อันตรายของผู้ซึ่งเป็นนายจ้าง.....	80
4.1 ปัญหาเรื่องสิทธิมนุษยชนตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560	80
4.2 ปัญหาเรื่องการได้รับสิทธิตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศและ สิทธิตามกฎหมายไทยที่เกี่ยวข้อง.....	81
4.3 ปัญหาในด้านการกระทำอันตรายของนายจ้างต่อลูกจ้างไทย.....	87
4.4 ปัญหาการได้รับเงินสมทบจากกองทุนประกันสังคม	90
5. บทสรุปและข้อเสนอแนะ	93
5.1 บทสรุป.....	93
5.2 ข้อเสนอแนะ.....	95
บรรณานุกรม	98
ภาคผนวก.....	104
ประวัติผู้เขียน.....	133

บทที่ 1

บทนำ

1.1 สภาพปัญหาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันประเทศไทยยังไม่มีการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านอันเกิดจากการกระทำอันรุนแรงของผู้ซึ่งเป็นนายจ้างตามกฎหมายเท่าที่ควร ส่งผลให้ลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านไม่ได้รับความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งการกระทำอันรุนแรงที่เกิดขึ้นดังกล่าวนี้ นับได้ว่าเป็นการกระทำที่กระทบต่อหลักสิทธิมนุษยชน อันกำหนดไว้ว่าบุคคลทุกคนมีความเท่าเทียมกัน มีศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาค เหมือนกัน บุคคลอื่นใดจะกระทำการล่วงละเมิดหรือกระทบสิทธิของอีกฝ่ายหนึ่งมิได้ อันเป็นการได้รับความคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 และปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน

สำหรับความหมายของ “การกระทำอันรุนแรง” ตามที่เข้าใจของบุคคลทั่วไป คือ การที่นายจ้างกระทำการใดๆอันเป็นการบั่นทอนสิทธิของลูกจ้างซึ่งเป็นคนใช้ตามบ้าน ไม่ว่าจะเป็นการทำร้ายร่างกาย จิตใจ การทำร้ายทางเพศ รวมถึงการใช้ความรุนแรงที่ก่อให้เกิดความสูญเสียและการไม่เอาใจใส่ คุ้มครองที่เหมาะสมจากนายจ้าง เป็นต้น แต่อย่างไรก็ตามกฎหมายไม่ได้บัญญัติถึงความรุนแรงอันเกิดจากการกระทำของนายจ้างที่กระทำต่อลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านว่ามีลักษณะใด ทำให้ลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านไม่ได้รับการคุ้มครองสิทธิ แต่ความหมายของการกระทำอันรุนแรงนั้นพบได้จากพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัว¹ เท่านั้นที่ให้คำนิยามของการกระทำอันรุนแรงอันเกิดจากความรุนแรงในครอบครัว ซึ่งพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้ถูกกระทำ

¹ มาตรา 3 พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัว พ.ศ. 2550 บัญญัติว่า

“ความรุนแรงในครอบครัว” หมายความว่า การกระทำใดๆ โดยมุ่งประสงค์ให้เกิดอันตรายแก่ร่างกาย จิตใจ หรือ สุขภาพ หรือการกระทำโดยเจตนาในลักษณะที่น่าจะก่อให้เกิดอันตรายแก่ร่างกาย จิตใจ หรือสุขภาพของบุคคลในครอบครัวหรือบังคับหรือใช้อำนาจครอบงำผิดคลองธรรมให้บุคคลในครอบครัวต้องกระทำการ ไม่กระทำการ หรือยอมรับการกระทำอย่างหนึ่งอย่างใดโดยมิชอบ แต่ไม่รวมถึง การกระทำโดยประมาท

“บุคคลในครอบครัว” หมายความว่า คู่สมรส คู่สมรสเดิม ผู้ที่อยู่กินหรือเคยอยู่กินฉันสามีภริยาโดยมิได้จดทะเบียนสมรส บุตร บุตรบุญธรรม สมาชิกในครอบครัว รวมทั้งบุคคลใดๆที่ต้องพึ่งพาอาศัยและอยู่ในครัวเรือนเดียวกัน

ด้วยความรุนแรงในครอบครัว คู่ครองเฉพาะบุคคลในครอบครัวเท่านั้น ซึ่งลูกจ้างทำงานบ้านไม่ถือว่าเป็นบุคคลในครอบครัวตามคำนิยามของคำว่าบุคคลในครอบครัวตามพระราชบัญญัติดังกล่าว อย่างไรก็ตามในปัจจุบันได้มีการประกาศกฎกระทรวงแรงงาน (ฉบับที่ 14) พ.ศ. 2555 ออกตามความในพระราชบัญญัติคู่ครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ขยายสิทธิและให้ความคุ้มครองบางประการแก่ลูกจ้างซึ่งทำงานบ้าน แต่ยังมีอีกหลายสิทธิที่กฎกระทรวงฉบับนี้ยังไม่ได้ให้ความคุ้มครอง ทำให้ลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านไม่ได้รับความปลอดภัยในการทำงานเท่าที่ควร ดังจะเห็นได้จากกฎหมายคู่ครองแรงงาน มาตรา 16² ที่บัญญัติห้ามมิให้นายจ้างล่วงเกิน คุกคามหรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อลูกจ้าง ซึ่งบทบัญญัติดังกล่าวให้ความคุ้มครองเฉพาะความรุนแรงที่เกิดขึ้นจากการล่วงละเมิดทางเพศเท่านั้น ส่วนความรุนแรงในทางอื่นที่นายจ้างกระทำต่อลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านกลับไม่มีบทบัญญัติอื่นใดในกฎหมายคู่ครองแรงงานให้การคุ้มครองสิทธิ จะมีก็เพียงแต่เฉพาะอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 189 ว่าด้วยงานที่มีคุณค่าสำหรับคนงานทำงานบ้าน ที่ให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างซึ่งทำงานบ้าน ในด้านความรุนแรงทุกรูปแบบซึ่งนายจ้างเป็นฝ่ายกระทำต่อลูกจ้างทำงานบ้าน

สำหรับประเทศไทยขณะนี้ยังมีได้มีการให้สัตยาบันแก่นุสัญญาฉบับดังกล่าว ดังนั้นหากประเทศไทยได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้แล้วจะทำให้ประเทศไทยมีการปรับปรุงหรือเพิ่มเติมบทบัญญัติกฎหมายคู่ครองแรงงานเพื่อคุ้มครองสิทธิให้แก่ลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านมากขึ้น

ในส่วนการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านตามบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 420³ แม้ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์จะได้อำนาจถึงสิทธิในการให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างและการเรียกร้องค่าสินไหมทดแทนจากการกระทำของนายจ้าง แต่ในทางปฏิบัติการจะเรียกร้องสิทธินั้นจะกระทำได้ดีต่อเมื่อลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านนำความไปฟ้องร้องต่อศาลแล้วมีการดำเนินคดีพร้อมทั้งทำคำฟ้องมีการขอให้นายจ้างชดเชยค่าสินไหมทดแทน ซึ่งจะเห็นว่าการที่จะให้ลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านใช้สิทธิทางศาลฟ้องนายจ้างนั้นยังเป็นไปได้ยาก

อนึ่งประมวลกฎหมายอาญาแม้จะกำหนดบทบัญญัติเกี่ยวกับความผิดและโทษที่จะลงแก่นายจ้างไว้ แต่ก็ยังมีบทบัญญัติที่กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างโดยตรง ซึ่งบัญญัติ

² มาตรา 16 แห่งพระราชบัญญัติคู่ครองแรงงาน พ.ศ. 2541 บัญญัติว่า ห้ามมิให้นายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงานกระทำการล่วงเกินคุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อลูกจ้าง

³ มาตรา 420 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บัญญัติว่า ผู้ใดจงใจหรือประมาทเลินเล่อ ทำต่อบุคคลอื่น โดยผิดกฎหมายให้เขาเสียหายถึงแก่ชีวิตก็ดี แก่ร่างกายก็ดี อนามัยก็ดี เสรีภาพก็ดี ทรัพย์สินหรือสิทธิอย่างหนึ่งอย่างใดก็ดี ท่านว่าผู้นั้นทำละเมิดจำต้องใช้ค่าสินไหมทดแทนเพื่อการนั้น

ไว้ในภาคความผิดเหตุโทษ มาตรา 397⁴ ซึ่งมาตราดังกล่าวนั้นให้ความคุ้มครองลูกจ้างเฉพาะการกระทำที่เกิดขึ้นในที่สาธารณสถานหรือต่อหน้าธารกำนัลเท่านั้น แต่ในความเป็นจริงลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านมักถูกกระทำด้วยความรุนแรงในบ้านของนายจ้างอันเป็นสถานที่ส่วนตัวของนายจ้าง ตลอดจนโทษที่จะลงตามมาตราดังกล่าวไม่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ

นอกจากนี้ยังมีปัญหาของการสมัครเข้าเป็นผู้ประกันตนแบบสมัครใจของลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านและการได้รับเงินสมทบจากกองทุนประกันสังคมตามพระราชบัญญัติประกันสังคม ที่ทำให้ลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านไม่ได้รับสิทธิที่ครบถ้วนตามมาตรา 54⁵ อันเป็นการคุ้มครองสิทธิที่ลูกจ้างซึ่งงานบ้านพึงได้รับ ตลอดจนความคุ้มครองจากการกระทำอันรุนแรงของผู้ซึ่งเป็นนายจ้าง

ดังนั้น จึงควรศึกษาจากมาตรการทางกฎหมายตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ กฎหมายต่างประเทศ และกฎหมายไทยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงบทบัญญัติกฎหมายคุ้มครองแรงงานเพิ่มเติมขึ้นมาเป็นการเฉพาะอันเป็นการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างไทยซึ่งทำงานบ้านจากการกระทำอันรุนแรงของผู้ซึ่งเป็นนายจ้างอันเป็นไปตามหลักสิทธิมนุษยชน ตลอดจนการได้รับสิทธิตามกฎหมายประกันสังคม

⁴ มาตรา 397 แห่งประมวลกฎหมายอาญา บัญญัติว่า ผู้ใดกระทำความผิดประการใด ๆ ต่อผู้อื่น อันเป็นการรังแก ข่มเหง คุกคาม หรือกระทำให้ได้รับความอับอายหรือเดือดร้อนรำคาญ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าพันบาท

ถ้าการกระทำความผิดตามวรรคหนึ่งเป็นการกระทำในที่สาธารณสถานหรือต่อหน้าธารกำนัลหรือเป็นการกระทำอันมีลักษณะส่อไปในทางที่จะล่วงเกินทางเพศ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือนหรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

ถ้าการกระทำความผิดตามวรรคสองเป็นการกระทำโดยอาศัยเหตุที่ผู้กระทำมีอำนาจเหนือผู้ถูกระทำอันเนื่องมาจากความสัมพันธ์ในฐานะที่เป็นผู้บังคับบัญชา นายจ้าง หรือผู้มีอำนาจเหนือประการอื่น ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน และปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท

⁵ มาตรา 54 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 4) พ.ศ.2558 บัญญัติว่า ผู้ประกันตนหรือผู้มีสิทธิตามพระราชบัญญัตินี้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนจากกองทุน ดังต่อไปนี้

- (1) ประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย รวมทั้งการส่งเสริมสุขภาพ และการป้องกันโรค
- (2) ประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตร
- (3) ประโยชน์ทดแทนในกรณีทุพพลภาพ
- (4) ประโยชน์ทดแทนในกรณีตาย
- (5) ประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตร
- (6) ประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพ
- (7) ประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงาน ยกเว้นผู้ประกันตนตามมาตรา 39

สิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนตามวรรคหนึ่งไม่อาจโอนกันได้และไม่อยู่ในความรับผิดชอบแห่งการบังคับคดี

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาถึง วิวัฒนาการ แนวความคิดพื้นฐาน และความหมาย ของการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างไทยซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านจากการกระทำอันรุนแรงของนายจ้างในประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาถึงมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างไทยซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านจากการกระทำอันรุนแรงของนายจ้าง ตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) กฎหมายต่างประเทศ และกฎหมายไทยที่เกี่ยวข้อง
3. เพื่อศึกษาถึงปัญหาและวิเคราะห์ปัญหา มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างไทยซึ่งทำงานบ้านจากการกระทำอันรุนแรงของผู้ซึ่งเป็นนายจ้าง
4. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 เพื่อคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างไทยซึ่งทำงานบ้านจากการกระทำอันรุนแรงของผู้ซึ่งเป็นนายจ้างอย่างเหมาะสม

1.3 สมมติฐานของการศึกษา

โดยสภาพของการจ้างงานในบ้าน ลูกจ้างจำเป็นต้องอยู่ใกล้ชิดกับนายจ้าง จึงมักต้องเผชิญหน้าอยู่กับนายจ้าง ลูกจ้างอาจถูกกระทำด้วยความรุนแรงหลายรูปแบบ ดังจะเห็นได้จากข่าวที่ปรากฏพบเห็นตามสื่อต่างๆ เนื่องจากประเทศไทยไม่มีมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างซึ่งทำงานบ้าน จากการกระทำอันรุนแรงของผู้ซึ่งเป็นนายจ้าง โดยมีเพียงกฎหมายคุ้มครองแรงงาน มาตรา 16 ให้ความคุ้มครองทางเพศเท่านั้น ฉะนั้นจึงส่งผลให้ลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านไม่ได้รับความปลอดภัยและความเป็นธรรมจากการทำงานให้กับนายจ้างซึ่งความรุนแรงเหล่านั้นพบได้จาก การทำร้ายร่างกาย ได้แก่ การทุบ ตี เตะ ต่อย กัด หรือ การทำร้ายทางจิตใจ โดยการใช้คำพูด กิริยา กระทำการดูหมิ่นเหยียดหยาม กีด หรือ การทำร้ายทางเพศ กีด รวมถึง ความรุนแรงที่ก่อให้เกิดความสูญเสียหรือการละเลย ทอดทิ้ง การไม่ได้รับการดูแลเอาใจใส่และคุ้มครองที่เหมาะสมจากนายจ้าง ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีการแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับปัจจุบันหรือกำหนดมาตรการทางกฎหมายเพื่อเป็นการปกป้องสิทธิมนุษยชนของลูกจ้างและเพื่อให้ลูกจ้างรอดพ้นจากการกระทำอันรุนแรงของนายจ้าง ตลอดจนกำหนดถึงการคุ้มครองสิทธิหน้าที่และความรับผิดชอบ การเยียวยาความเสียหาย การได้รับสิทธิตามกฎหมายประกันสังคม รวมทั้งจัดตั้งกองทุนเพื่อช่วยเหลือลูกจ้างเหล่านี้ต่อไป

1.4 ขอบเขตการศึกษา

ในการศึกษาจะแสวงหามาตรการทางกฎหมายต่างๆ โดยมุ่งไปในทางคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างไทยซึ่งทำงานบ้านจากการกระทำอันรุนแรงของผู้ซึ่งเป็นนายจ้าง โดยพิจารณาเปรียบเทียบอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) และกฎหมายต่างประเทศ ว่ามีมาตรการทางกฎหมายใดให้การคุ้มครองสิทธิอันเกิดจากความรุนแรงที่นายจ้างกระทำต่อลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านดังกล่าว เพื่อเป็นแนวทางในการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านจากการกระทำอันรุนแรงของผู้ซึ่งเป็นนายจ้าง และนำพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ประมวลกฎหมายอาญา ตลอดจนพระราชบัญญัติประกันสังคม มาเปรียบเทียบและประยุกต์ใช้ เพื่อให้ลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านได้รับความปลอดภัยในขณะที่ทำงานกับนายจ้าง

1.5 วิธีดำเนินการศึกษา

การดำเนินการศึกษาวิจัย จะใช้วิธีศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากเอกสารในลักษณะวิจัยเอกสาร (Documentary Research) โดยการรวบรวมข้อมูลจากตัวบทกฎหมายและค้นคว้าจากอนุสัญญาบทความ เอกสาร วิทยานิพนธ์ หนังสือ และคำพิพากษา อันเป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพและนำข้อมูลมาสังเคราะห์ วิเคราะห์เพื่อประมวลผล

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงวิวัฒนาการ แนวความคิดพื้นฐาน และความหมาย ของการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างไทยซึ่งทำงานบ้านจากการกระทำอันรุนแรงของนายจ้างในประเทศไทย
2. ทำให้ทราบถึงมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างไทยซึ่งทำงานบ้านจากการกระทำอันรุนแรงของนายจ้าง ตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) กฎหมายต่างประเทศ และกฎหมายไทยที่เกี่ยวข้อง
3. ทำให้ทราบถึงปัญหาและวิเคราะห์ปัญหา มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างไทยซึ่งทำงานบ้านจากการกระทำอันรุนแรงของผู้ซึ่งเป็นนายจ้าง
4. ทำให้ทราบแนวทางและมาตรการที่เหมาะสมในการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างไทยซึ่งทำงานบ้านให้รอดพ้นจากการกระทำอันรุนแรงของนายจ้าง โดยการแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติกฎหมายคุ้มครองแรงงานเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมต่อไป

1.7 นิยามศัพท์สำคัญ

- **ลูกจ้างซึ่งทำงานบ้าน** หมายถึง บุคคลที่ตกลงรับจ้างทำงานบ้านให้แก่นายจ้าง ทำหน้าที่เป็นผู้ดูแลงานบ้านต่างๆภายในครัวเรือนของนายจ้าง ลูกจ้างจะต้องทำตามคำสั่งที่นายจ้างได้มอบหมายให้โดยมีระยะเวลาตามข้อตกลง โดยที่ลูกจ้างได้รับค่าจ้างเป็นการตอบแทน ซึ่งลูกจ้างอาจจะพักรวมอยู่กับนายจ้างหรือไม่ก็ได้ และงานที่ทำนั้นต้องเป็นงานอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย

- **งานบ้าน** หมายถึง งานที่ทำภายในครัวเรือน ทาวน์เฮ้าส์ อาคารชุดหรือตึกแถวแต่ไม่รวมถึงงานที่ทำในการประกอบการทางธุรกิจ หรือการค้าขาย

- **การคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างไทยซึ่งทำงานบ้าน** หมายถึง การคุ้มครองสิทธิพึงมีพึงได้ของลูกจ้างซึ่งมีสัญชาติไทยตามรัฐธรรมนูญ โดยบุคคลย่อมมีสิทธิและเสรีภาพตามกฎหมายเท่าเทียมกัน บุคคลอื่นใดจะกระทำการล่วงละเมิดหรือกระทบสิทธิของอีกฝ่ายหนึ่งมิได้

- **การกระทำอันรุนแรง** หมายถึง การที่นายจ้างกระทำการใดๆอันเป็นการบั่นทอนสิทธิของลูกจ้างซึ่งเป็นคนใช้ตามบ้าน ไม่ว่าจะเป็นการทำร้ายร่างกาย จิตใจ การทำร้ายทางเพศ รวมถึงการใช้ความรุนแรงที่ก่อให้เกิดความสูญเสียและรวมถึงการไม่เอาใจใส่ คุ้มครองที่เหมาะสมจากนายจ้าง



บทที่ 2

วิวัฒนาการ แนวความคิดพื้นฐาน และความหมาย ของการคุ้มครองสิทธิของ ลูกจ้างไทยซึ่งทำงานบ้านจากการกระทำอันรุนแรงของนายจ้างในประเทศไทย

ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านมีลักษณะของความสัมพันธ์ทางสัญญาจ้างแตกต่างจากลูกจ้างประเภทอื่น อันเนื่องมาจากการจ้างประเภทนี้มีได้มุ่งหากำไรทางเศรษฐกิจจากการทำงาน ลักษณะการทำงานจึงมีลักษณะเป็นการเฉพาะตัวขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของนายจ้าง โดยลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านนั้นมีส่วนร่วมในความเป็นอยู่และต้องพักพิงอาศัยกับนายจ้างตลอดจนบุคคลในครอบครัวของนายจ้างเป็นสำคัญ ดังนั้นระยะเวลาที่จะต้องเผชิญหน้ากับนายจ้างจึงมีระยะเวลายาวนาน และมักต้องเผชิญกับการถูกรังแกด้วยความรุนแรงในทุกรูปแบบจากนายจ้าง ซึ่งการกระทำด้วยความรุนแรงเป็นการกระทำที่กระทบต่อสิทธิในการคุ้มครองที่ลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านอันพึงได้รับ ผู้วิจัยจึงเห็นควรต้องศึกษาถึงวิวัฒนาการ แนวความคิดพื้นฐานต่างๆ และความหมาย เพื่อให้ทราบถึงการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างไทยซึ่งทำงานบ้านจากการกระทำอันรุนแรงของนายจ้างในประเทศไทย

2.1 วิวัฒนาการของการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างไทยซึ่งทำงานบ้านในประเทศไทย

แต่เดิมนั้นการใช้แรงงานมักจะใช้ในภาคเกษตรกรรมเป็นส่วนใหญ่เป็นการใช้แรงงานภายในครัวเรือนหรือที่เรียกว่า “ระบบครอบครัว (Family System)” หรือการขอแรงแลกเปลี่ยนกัน เพราะการใช้แรงงานในงานเกษตรกรรมเป็นไปอย่างง่ายๆ ไม่มีระบบกฎเกณฑ์ หรือระเบียบแบบแผนที่จะต้องปฏิบัติต่อกันแต่อย่างไร ความสัมพันธ์ในระหว่างผู้ใช้แรงงานก็มีได้เป็นไปในลักษณะของนายจ้างและลูกจ้าง แต่เป็นไปในลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในครอบครัวเดียวกัน หรือระหว่างญาติมิตรเพื่อนฝูง ปัญหาต่างๆ ในการใช้แรงงานจึงไม่เกิดขึ้น¹ ในอดีตประเทศไทยไม่มีกฎหมายแรงงาน โดยเฉพาะมีเพียงแต่การออกบทบัญญัติเกี่ยวกับคนงานเป็นครั้งคราว เช่น ในสมัยสมเด็จพระบรมไตรโลกนาถ มีกฎหมายเข็ยรบาล พ.ศ. 2100 กำหนดให้ราษฎรสามัญซึ่งเป็นชาย

¹ สุชาติ วิศวกรรม, กฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์นิติบรรณการ, 2545), น. 10-11.

ต้องมีหน้าที่ถูกเกณฑ์แรงงานเข้ามาฝึกหัดและรับใช้งานราชการในสังกัดเจ้าขุนมูลนายต่างๆ ซึ่งพวกที่ถูกเกณฑ์มานี้มีชื่อเรียกว่าไพร่² และกฎหมายในระยะต่อมาจากกฎหมายการใช้แรงงานแบบเกณฑ์แรงงาน หรือการใช้แรงงาน “ไพร่” ก็คือ กฎหมายเกี่ยวกับการใช้แรงงาน “ทาส” ซึ่งได้ประกาศในปี พ.ศ. 2181 ในสมัยของสมเด็จพระเจ้าปราสาททองเป็นครั้งแรก เนื่องจากทาสเป็นแรงงานอันสำคัญยิ่งในสมัยนั้นที่ผู้เป็นนายสามารถใช้สอยงานได้ทุกอย่าง พวกที่มีฐานะยากจนจึงมักจะยอมขายตัวเป็นทาส เพราะได้อาศัยนายเลี้ยงชีวิต ทาสจึงมีจำนวนมากมาย ทำให้ต้องตรากฎหมายเกี่ยวกับทาสออกมาใช้ เพื่อกำหนดประเภทของทาส

ต่อมาสมัยรัชกาลที่ 3 ในปี พ.ศ. 2444 ชาวต่างประเทศซึ่งได้เข้ามาประกอบกิจการและตั้งบ้านเรือนอยู่ในประเทศไทยจำนวนมาก ได้ร้องเรียนว่าคนใช้ที่ทำงานอยู่ในบ้านของชาวต่างประเทศเหล่านี้ ชอบลักทรัพย์แล้วหนีหายไป กรมตำรวจจึงได้กำหนดข้อบังคับของกรมตำรวจเกี่ยวกับการควบคุมคนใช้ซึ่งทำงานอยู่ในบ้านชาวต่างประเทศ โดยกำหนดให้จดทะเบียนคนใช้ซึ่งทำงานอยู่ในบ้านชาวต่างประเทศ แต่วัตถุประสงค์ของการออกข้อบังคับนี้ก็เพื่อรักษาผลประโยชน์ของนายจ้างชาวต่างประเทศและควบคุมมิให้คนไทยที่เข้าไปอยู่ในบ้านชาวต่างประเทศเพื่อทำงานรับใช้นายจ้างชาวต่างประเทศนั้นมีโอกาสลักทรัพย์ของนายจ้างชาวต่างประเทศได้โดยง่าย ซึ่งจะเห็นได้ว่ากฎหมายฉบับนี้ แม้จะเป็นกฎหมายที่เกี่ยวกับการใช้แรงงานโดยตรง แต่ก็มิได้มีลักษณะที่จะดูแลให้ความคุ้มครองแก่แรงงาน แต่กลับมีลักษณะของการควบคุมแรงงานและรักษาผลประโยชน์ของนายจ้างชาวต่างประเทศมากกว่า³

ในสมัยรัชกาลที่ 6 ประเทศไทยก็ได้เข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO) เมื่อปี พ.ศ. 2462 (ค.ศ.1919) ทำให้สถานการณ์ทางแรงงานไทยเริ่มก้าวหน้า เพราะโรงงานอุตสาหกรรมในต่างประเทศผลิตสินค้าไม่สะดวกในช่วงดังกล่าวโดยเหตุผลมาจากภาวะสงคราม โรงงานอุตสาหกรรมในประเทศไทยจึงมีโอกาสผลิตสินค้าที่หายากและขาดแคลนเพื่อเข้าสู่ตลาดในทวีปยุโรป อันเป็นผลสืบเนื่องทำให้มีการใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมไทยเพิ่มมากขึ้นด้วย ส่วนกฎหมายแรงงานไทยนั้น มีวิวัฒนาการอย่างจริงจังมาตั้งแต่หลังสงครามโลกครั้งที่ 2 เริ่มจากการมีบทบัญญัติที่ไม่ใช่กฎหมายแรงงานโดยแท้แต่เป็นบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับการใช้แรงงาน⁴

² นิคม จันทรวินิจ, กฎหมายแรงงานแนวคิดและปัญหา, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2530), น. 35.

³ สุชาติ วิศวกรรม, อ้าวแล้ว เจริญรรถที่ 1, น.15-22.

⁴ วิจิตรา (ฟุ้งลัดดา) วิเชียรชม, กฎหมายแรงงาน, พิมพ์ครั้งที่ 4 แก้ไขเพิ่มเติม, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2559), น. 50.

การคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างไทยซึ่งทำงานบ้านตามกฎหมายแรงงานของประเทศไทย นับตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน สามารถลำดับได้ดังต่อไปนี้

1. การคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างไทยซึ่งทำงานบ้านในช่วงก่อนปี พ.ศ. 2499

ในปี พ.ศ. 2472 ได้มีการร่างประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ขึ้น จึงได้มีการกำหนดระเบียบหรือกฎเกณฑ์เกี่ยวกับการจ้างแรงงาน โดยมีการกำหนดความหมายและลักษณะของสัญญาจ้างแรงงาน หลักการว่าจ้าง การจ่ายค่าจ้าง การทำงานและการเลิกจ้างในบรรพ 3 ลักษณะ 6 ว่าด้วยเรื่องจ้างแรงงาน ตั้งแต่มาตรา 575 ถึงมาตรา 586 บทบัญญัติของประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์นี้ใช้กับการจ้างแรงงานทุกประเภท รวมทั้งการจ้างแรงงานซึ่งทำงานบ้านด้วย แต่กฎหมายก็กำหนดเพียงสาระสำคัญของการจ้างแรงงานต่างๆ ไปโดยยังมีได้กำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับสภาพการทำงานแต่อย่างใด ซึ่งถือได้ว่าเป็นบทบัญญัติที่เกี่ยวกับการจ้างแรงงานโดยตรงเป็นฉบับแรก และเป็นการบัญญัติกฎหมายเกี่ยวกับการใช้แรงงานอย่างแท้จริง ทั้งนี้เนื่องมาจากว่าประเทศไทยได้เริ่มเปลี่ยนแปลงจากระบบแรงงานเกษตรมาสู่แรงงานอุตสาหกรรม⁵

2. การคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างไทยซึ่งทำงานบ้านตามพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499

ผู้ใช้แรงงานได้ร่วมกันผลักดันให้ออกกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานก็ได้มีการตราพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 ประกาศใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2500 เป็นกฎหมายแรงงานฉบับแรกที่แตกต่างหากจากประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 ได้มีข้อกำหนดเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานไว้อย่างกว้างขวางและชัดเจน โดยเฉพาะในเรื่องชั่วโมงทำงาน เวลาพักผ่อน การหยุดงาน การหยุดพักรักษาตัว การใช้แรงงานหญิงและเด็ก การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา เงินชดเชย เงินทดแทน โดยเฉพาะอย่างยิ่งได้มีการกำหนดบทบัญญัติให้สิทธิคนงานก่อตั้งสมาคมและทำการต่อรองกับนายจ้างเพื่อให้เกิดความเป็นธรรม⁶ ดังนั้นลูกจ้างซึ่งทำงานบ้าน จึงยังมิได้รับการคุ้มครองตามพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 นี้แต่ถึงแม้กฎหมายฉบับนี้จะกฎหมายที่ได้ร่างขึ้น โดยใช้วิธีการที่ชอบด้วยวิถีทางแห่งประชาธิปไตยอย่างแท้จริง โดยผ่านการพิจารณาจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายอย่างกว้างขวางยิ่งกว่าการร่างกฎหมายฉบับใดๆ และได้มีการนำเอาข้อคิดเห็นต่างๆ ที่ได้จากบุคคลที่เกี่ยวข้องมาพิจารณาอย่างรอบคอบด้วยก็ตาม แต่ก็เป็นที่น่าเสียดายที่กฎหมายฉบับนี้มีระยะเวลาใช้บังคับที่สั้นมาก คือ ใช้บังคับอยู่ได้เพียงประมาณ 1 ปี 9 เดือน เท่านั้นก็ต้องถูกยกเลิกไป เพราะปรากฏว่ามีบทบัญญัติที่ไม่เหมาะสมอยู่บางประการที่ก่อให้เกิดความรำคาญระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ทำลายความเข้าใจและ

⁵ เฟิงฮ้าง, น. 15-22.

⁶ วีระ ศิริธรรมรักษ์, กฎหมายแรงงาน, พิมพ์ครั้งที่ 1 พ.ศ.2541, (กรุงเทพมหานคร:

การประนีประนอมระหว่างกันแทนที่จะเป็นเครื่องมือที่จะประสานความสามัคคีในระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ทำให้เกิดความระส่ำระสายในการประกอบการต่างๆ อันเป็นภัยร้ายแรงแก่เศรษฐกิจของประเทศแทนที่จะก่อให้เกิดสันติสุขขึ้นในการทำงาน จึงได้ถูกยกเลิกไป โดยมีการตราประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 19 ลงวันที่ 31 ตุลาคม พ.ศ. 2501 ขึ้นมาใช้บังคับแทน

3. การคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างไทยซึ่งทำงานบ้านตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 19 ฉบับลงวันที่ 31 ตุลาคม พ.ศ. 2501⁷

เมื่อมีการยกเลิกพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 ในเดือนตุลาคม 2501 ต่อมาได้ให้อำนาจกระทรวงมหาดไทยออกประกาศเรื่อง การคุ้มครองแรงงานขึ้นมาใช้บังคับแทน แต่ส่วนใหญ่เป็นไปตามพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 แต่ขาดสภาพบังคับ มีสาระสำคัญในการกำหนดหลักเกณฑ์ต่างๆ ให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างอย่างเป็นธรรมในเรื่องการให้แรงงานของลูกจ้างซึ่งเป็นประโยชน์ต่อลูกจ้างทั้งหมดเพิ่มมากขึ้น และให้อำนาจกรมแรงงานเป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน แต่การก่อตั้งสมาคมของลูกจ้างต้องสิ้นสุดลง ฉะนั้นประกาศของคณะปฏิวัติฉบับนี้ได้ใช้ตลอดมาจนถึงปี พ.ศ. 2515 จึงได้ถูกยกเลิกไปโดยประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 ดังนั้นลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านจึงยังมิได้รับการคุ้มครองตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 19

4. การคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างไทยซึ่งทำงานบ้านตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515

ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 ให้อำนาจกระทรวงมหาดไทยออกประกาศกระทรวงที่เกี่ยวกับเรื่องของการคุ้มครองแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ขึ้นมาใช้บังคับ ซึ่งเป็นการนำเอาร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานและร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ที่กำหนดแนวทางการใช้แรงงาน ตลอดจนแนวทางที่จะให้มีการจัดตั้งสมาคมและองค์กรของลูกจ้างที่จะทำการเจรจาต่อรองและเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างมาใช้นั่นเอง

โดยประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ประกาศฉบับนี้ใช้หลักการสำคัญของร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานที่ร่างเสร็จในปี พ.ศ. 2512 ฉะนั้น จึงเป็นแม่บทของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ในขอบข่ายแต่เพียงเรื่องคุ้มครอง ซึ่งประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 วางบทบัญญัติให้อำนาจกระทรวงมหาดไทยกำหนดการคุ้มครองแรงงานไว้ 7 ประการด้วยกัน คือ 1. กาใช้แรงงานทั่วไป 2. การใช้แรงงานหญิง 3. การใช้แรงงานเด็ก 4. อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าจ้างในวันหยุดสำหรับลูกจ้าง 5. การจ่ายค่าชดเชยลูกจ้างในกรณีที่มี

⁷ เพิ่งอ้าง, น. 42-43.

การเลิกจ้าง 6. เรื่องการจ่ายเงินทดแทน และ 7. เรื่องสวัสดิการ นอกจากนี้ยังวางบทบัญญัติในเรื่องสำคัญต่างๆอีก เช่น ให้มีการจัดตั้งกองทุนเงินทดแทนสำหรับจ่ายเงินทดแทนแก่ลูกจ้างซึ่งได้รับอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน⁸

ประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2515 นั้นได้ให้นิยามคำว่า “ลูกจ้าง” ไว้ให้หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้แก่นายจ้างไม่ว่าจะเป็นผู้รับค่าจ้างด้วยตนเองหรือไม่ก็ตาม และหมายความรวมถึงลูกจ้างชั่วคราวแต่ไม่รวมถึงลูกจ้างซึ่งทำงานบ้าน โดยเหตุที่บัญญัติมิให้ลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านอยู่ในความหมายของคำว่า “ลูกจ้าง” เนื่องด้วยการทำงานบ้านมีลักษณะพิเศษแตกต่างจากการจ้างงานอื่นๆลูกจ้างส่วนใหญ่จะพักอาศัยและได้รับอาหารจากนายจ้าง ดังนั้นถ้าจะต้องมีข้อกำหนดพิเศษในเรื่องวันและเวลาทำงาน หรือในเรื่องอื่นๆ ก็จะเป็นการไม่สะดวก⁹ ลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านหรือแรงงานทำงานบ้านจึงยังมิได้รับการคุ้มครองตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 นี้¹⁰

5. การคุ้มครองสิทธิลูกจ้างไทยซึ่งทำงานบ้านตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

ประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 และประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2515 ซึ่งเป็นกฎหมายของฝ่ายบริหารที่นำมาใช้บังคับ และมีสถานะทางกฎหมายเทียบเท่ากับพระราชบัญญัติ โดยมีผลใช้บังคับติดต่อกันมาเกือบ 26 ปี จนในที่สุดได้มีการตรากฎหมายของรัฐสภาก็คือ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ 20 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2541 และให้มีผลใช้บังคับเมื่อพ้น 180 วันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษา คือ วันที่ 19 สิงหาคม พ.ศ. 2541 เป็นต้นไป โดยมีสาเหตุในการตรากฎหมาย เนื่องจากประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 และประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2515 ใช้บังคับมาเป็นเวลานาน บทบัญญัติบางประการไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน ประกอบกับข้อกำหนดเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานที่ออกตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับดังกล่าวอยู่ในรูปของประกาศกระทรวง อันมีฐานะเป็นกฎหมายลำดับรองจึงมีปัญหาในเรื่องการยอมรับ ดังนั้นเพื่อให้การใช้แรงงานเป็นไปอย่างเป็นธรรมและเหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไป สมควรปรับปรุงบทบัญญัติต่างๆเกี่ยวกับการใช้แรงงาน

⁸ นิคม จันทรวิฑูร, *อ้าวแล้ว เชิงอรรถที่ 2*, น. 70-71.

⁹ พรเพชร วิชิตชลชัย, *คำอธิบายกฎหมายแรงงาน*, พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์นิติบรรณการ, 2523), น. 36.

¹⁰ ญัตติ ฉัตรเล็ก, “การคุ้มครองลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน,” (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2549), น. 10.

ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น จึงมีการตราพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ขึ้น โดยใช้บังคับเป็นการทั่วไปตั้งแต่วันที่ 19 สิงหาคม พ.ศ. 2541 เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน¹¹

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5 กำหนดคำนิยามของคำว่า “ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างโดยได้รับค่าจ้าง ไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร ดังนั้น ลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านจึงถือได้ว่าได้รับความคุ้มครองจากมาตราดังกล่าว แต่เนื่องจากกฎกระทรวง พ.ศ. 2541 ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ที่ได้กำหนดมิให้นำบทบัญญัติบางส่วนในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาใช้บังคับกับนายจ้างซึ่งจ้างลูกจ้างทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย เป็นเหตุให้ที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันยังให้ความคุ้มครองลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วยไม่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป และทำให้ลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านได้รับการคุ้มครองเฉพาะเพียงบางเรื่องเท่านั้น ฉะนั้นสมควรขยายความคุ้มครองให้ลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านดังกล่าวให้ได้รับความคุ้มครองเพิ่มขึ้น¹² ต่อมาเมื่อวันที่ 30 ตุลาคม พ.ศ. 2555 ได้มีการออกกฎกระทรวง (ฉบับที่ 14) พ.ศ. 2555 ออกตามในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ขึ้นเพื่อยกเลิกความในข้อ (2) แห่งกฎกระทรวง พ.ศ. 2541 ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และเป็นการขยายสิทธิและการคุ้มครองบางประเด็นให้แก่ลูกจ้างงานบ้าน เช่น ห้ามจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี ทำงานเป็นลูกจ้างงานบ้าน ให้นายจ้างจัดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี และนายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุด นอกจากนี้ ลูกจ้างงานบ้านมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง โดยนายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างในวันลาป่วย เป็นต้น¹³

ดังนั้นจากเดิมกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ไม่ได้ให้ความคุ้มครองถึงลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านมีเพียงเฉพาะประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ที่ให้ความคุ้มครองกับการจ้างแรงงานทุกประเภท ซึ่งกำหนดถึงสาระสำคัญของการจ้างแรงงานต่างๆ ไป ยังมีได้กำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับสภาพการทำงานแต่อย่างใด จนในปัจจุบันได้มีการออกกฎหมายคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยมีการบัญญัติถึงนิยามคำว่า ลูกจ้าง ให้รวมถึงลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านด้วย และต่อมาจึงมีการออกกฎกระทรวง (ฉบับที่ 14) พ.ศ. 2555 ออกตามในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งกฎกระทรวง

¹¹ รัฐไท กมลวารินทร์, “การคุ้มครองลูกจ้างงานบ้าน,” (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2556), น. 28-29.

¹² หมายเหตุท้าย กฎกระทรวง (ฉบับที่ 14) พ.ศ. 2555 ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

¹³ รัฐไท กมลวารินทร์, *อ่างแล้ว เจริญรทที่ 11*, น. 28-29.

ฉบับนี้ให้ความคุ้มครองสิทธิแก่ลูกจ้างซึ่งทำงานบ้าน โดยตรงแต่ก็ยังมีบางประเด็นที่กฎกระทรวง ยังไม่ได้ขยายสิทธิและให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างซึ่งทำงานบ้าน

2.2 แนวคิดพื้นฐานของการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างไทยซึ่งทำงานบ้านในประเทศไทย

เนื่องจากงานบ้านเป็นงานที่มีคุณค่าและมีความสำคัญในทุกครัวเรือน การจ้างลูกจ้าง ซึ่งทำงานบ้านจึงเริ่มต้นจากนายจ้างและลูกจ้างตกลงที่จะทำสัญญาต่อกันตามสัญญาจ้างแรงงาน เพื่อให้เกิดนิติสัมพันธ์ระหว่างกัน โดยนายจ้างตกลงจะให้สินจ้างแก่ลูกจ้างซึ่งทำงานให้ ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 574¹⁴ สัญญาจ้างแรงงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง จึงได้รับความคุ้มครองตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ แต่ด้วยสภาพสังคมและสภาพ เศรษฐกิจลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านมักถูกเอาเปรียบจากนายจ้างและต้องอยู่ภายใต้คำสั่ง ของนายจ้างซึ่งมีอำนาจต่อรองที่เหนือกว่าจึงมักไม่ได้รับความคุ้มครองสิทธิ

ปัจจุบัน ได้มีการออกกฎกระทรวง (ฉบับที่ 14) พ.ศ. 2555 ออกตามความใน พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 เพื่อคุ้มครองสิทธิแก่ลูกจ้างซึ่งทำงานบ้าน แต่กฎกระทรวงฉบับนี้ก็มีข้อยกเว้นความคุ้มครองสิทธิแก่ลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านหลายประการ จึงทำให้ลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านไม่ได้รับความคุ้มครองในประเด็นสำคัญๆและยังเป็นกลุ่มแรงงานที่ได้รับความคุ้มครองสิทธิ น้อยที่สุดซึ่งแตกต่างจากแรงงานประเภทอื่น ดังนั้นการที่ไม่มีการกำหนด มาตรการทางกฎหมายในการให้ความคุ้มครองสิทธิส่งผลให้ลูกจ้างซึ่งทำงานบ้าน ไม่ทราบถึงสิทธิ ที่ควรได้รับประกอบกับภาพลักษณ์ของอาชีพ ที่ถูกมองว่าเป็นอาชีพที่ไร้เกียรติศักดิ์ศรี เป็นอาชีพที่มีฐานะต่ำกว่านายจ้างยังเป็นการเสริมแรงให้ลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านไม่กล้าแสดงตนเพื่อเรียกร้องสิทธิใดๆ

จากการศึกษามาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านใน ประเทศไทย พบว่าสถานการณ์การทำงานของลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านต้องเผชิญกับปัญหาต่างๆ คือ มีการใช้แรงงานที่ไม่เป็นธรรมก่อให้เกิดปัญหาของการใช้ความรุนแรงในรูปแบบต่างๆ กลุ่มลูกจ้าง ซึ่งทำงานบ้านในประเทศไทยจึงร่วมกันผลักดันเรียกร้องให้เกิดการคุ้มครองสิทธิแก่ลูกจ้างซึ่ง ทำงานบ้าน¹⁵

¹⁴ มาตรา 574 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บัญญัติว่า “อันว่าจ้างแรงงานนั้น คือสัญญาซึ่ง บุคคลคนหนึ่งเรียกว่าลูกจ้าง ตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่งเรียกว่านายจ้าง และนายจ้างตกลงจะให้ สินจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้”

¹⁵ เชษฐา มั่นคง, “การเคลื่อนไหวเพื่อคุ้มครองกลุ่มลูกจ้างทำงานบ้าน,” สืบค้นเมื่อวันที่ 6 มิถุนายน

ดังนั้นผู้วิจัยจึงเห็นควรต้องศึกษาแนวความคิดพื้นฐานของการกำหนดมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างไทยซึ่งทำงานบ้านจากการกระทำอันรุนแรงของผู้ซึ่งเป็นนายจ้าง เพื่อให้ทราบถึงการได้รับสิทธิต่างๆที่ลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านอันพึงได้รับ ดังต่อไปนี้

2.2.1 แนวคิดพื้นฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO) เป็นองค์การที่จัดตั้งขึ้นมาเพื่อส่งเสริมความยุติธรรมทางสังคม ส่งเสริมสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐาน อันเป็นองค์การที่ได้รับการยอมรับเป็นอย่างมากในระดับสากล ซึ่งองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้กำหนดมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขึ้นมา เพื่อให้ประเทศสมาชิกได้นำไปปฏิบัติ โดยเนื้อหาของมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศอันเกี่ยวข้องกับอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ที่กำหนดให้ลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านได้รับความคุ้มครองจากการกระทำอันรุนแรงของผู้ซึ่งเป็นนายจ้าง กล่าวคือ

1. อนุสัญญาฉบับที่ 29 ว่าด้วยการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ (Forced Labour) ค.ศ. 1930
2. อนุสัญญาฉบับที่ 182 ว่าด้วยรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของแรงงานเด็ก (Worst Forms Of Child Labour) ค.ศ. 1999
3. อนุสัญญาฉบับที่ 189 ว่าด้วยงานที่มีคุณค่าสำหรับลูกจ้างทำงานบ้าน (Convention On Domestic Workers) ค.ศ. 2011

ทั้งนี้ประเทศสมาชิกที่เข้าร่วมเป็นสมาชิก ต้องปฏิบัติให้สอดคล้องตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศดังได้กำหนดไว้ในอนุสัญญา โดยจัดให้มีการส่งเสริมสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน การปรับปรุงสภาพการทำงานและความเป็นอยู่ของแรงงาน การเสริมสร้างโอกาสในการจ้างงานรวมถึงสิทธิประโยชน์อื่นๆของลูกจ้างซึ่งทำงานบ้าน

2.2.2 แนวคิดพื้นฐานด้านสิทธิมนุษยชนตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560

สิทธิมนุษยชนเป็นแนวคิดที่อยู่บนพื้นฐานของหลักการเรื่องความมีศักดิ์ศรี ความยุติธรรม ความเท่าเทียม ความเคารพ และความเป็นอิสระ โดยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้ระบุถึงการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนไว้หลายมาตราด้วยกัน กล่าวคือ ในมาตรา 4 นั้นระบุว่า “ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาคของบุคคลย่อมได้รับความคุ้มครอง” และ ในหมวดที่ 3 ซึ่งเป็นหมวดสิทธิและเสรีภาพของปวงชนชาวไทย มาตราที่ 25 ถึง 49 ยังได้บรรยายขอบเขตของสิทธิและเสรีภาพของประชาชนไว้ในหลายด้านด้วยกัน เช่น ความยุติธรรมทางอาญา การไม่เลือกปฏิบัติ การไม่ก้ำก๋ายชีวิตส่วนตัว เป็นต้น

นับได้ว่าลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านเป็นแรงงานที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ให้ความสำคัญคุ้มครองสิทธิเช่นเดียวกับแรงงานประเภทอื่น โดยรัฐธรรมนูญ กำหนดให้บุคคลย่อมมีสิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาค ตามกฎหมายเท่าเทียมกัน มีศักดิ์ศรี ของความเป็นมนุษย์เหมือนกัน บุคคลอื่นใดจะกระทำการล่วงละเมิดหรือกระทบสิทธิ ของอีกฝ่ายหนึ่งมิได้ ซึ่งหลักการดังกล่าวของรัฐธรรมนูญมีความหมายเช่นเดียวกับสิทธิมนุษยชน ตามที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยและปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน¹⁶ ให้ความสำคัญคุ้มครอง แต่ในความเป็นจริงการละเมิดสิทธิมนุษยชนก็ยังปรากฏอย่างต่อเนื่อง เช่น การที่นายจ้าง ให้ความสำคัญต่อลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านในที่ทำงาน ความรุนแรงในการลงโทษ เป็นต้น ดังนั้น ลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านจึงเป็นแรงงานที่ไม่ได้รับการคุ้มครองตามสิทธิดังกล่าว พร้อมทั้งยังคง เป็นเหยื่อของการใช้ความรุนแรงที่นายจ้างเป็นฝ่ายกระทำ อันส่งผลกระทบต่อสิทธิมนุษยชน ที่ลูกจ้างพึงได้รับ

2.2.3 แนวคิดพื้นฐานของการได้รับเงินสมทบจากกองทุนประกันสังคม

ประกันสังคมเป็นการสร้างหลักประกันในการดำรงชีวิตให้แก่บุคคลในสังคมที่มีปัญหา หรือความเดือดร้อนทางด้านการเงินซึ่งต้องการได้รับความช่วยเหลือ โดยการจัดเก็บจากในกลุ่ม ของสมาชิกที่มีรายได้ และผู้ซึ่งมีการจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม เพื่อให้ผู้ประกันตนมี หลักประกันความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย การคลอดบุตร ทูพพล ภาวะตาย สงเคราะห์บุตร ชราภาพ และการว่างงาน ซึ่งลูกจ้างทำงานบ้านถือได้ว่าเป็นลูกจ้างตาม คำนิยามมาตรา 5 ของพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2558 แม้จะมีสิทธิ ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม แต่ลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านก็ยังเป็นแรงงานที่ถูกยกเว้นไม่ให้ได้รับ ความคุ้มครอง ตามมาตรา 33 เนื่องจากลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านเป็นแรงงานนอกระบบประกอบกับ งานบ้านนั้นเป็นงานที่มีได้แสงกำไร สภาพการจ้างงานมีความไม่แน่นอน ไม่มีคุณภาพชีวิตที่ดี รายได้ขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของนายจ้าง สภาพการทำงานก็ไม่เอื้อต่อการติดต่อกับหน่วยงาน ราชการ ประกอบกับการจะเก็บเงินสมทบจากนายจ้างก็ทำได้ยากลำบากเพราะลูกจ้างซึ่งทำงานบ้าน อาศัยอยู่ในเคหสถานซึ่งเป็นพื้นที่ส่วนตัวของนายจ้าง อันมิใช่สถานประกอบการ ก่อให้เกิด ผลกระทบต่อลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านเป็นอย่างมาก ทำให้มีเงินไม่เพียงพอต่อการจัดหาหลักประกัน ให้กับตนเอง ฉะนั้นพระราชบัญญัติประกันสังคมจึงเปิดโอกาสให้ลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านสามารถ ยื่นทะเบียนเป็นผู้ประกันตน โดยสมัครใจ เพื่อให้ได้รับสิทธิคุ้มครองตามมาตรา 40 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม

¹⁶ คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ, “รอบรู้เรื่องกฎหมายของเรา-สิทธิมนุษยชน,”

สืบค้นเมื่อวันที่ 24 มกราคม พ.ศ. 2561, จาก <https://sites.google.com/site/krukam17825/hlak-siththi-mnusy-chn>

ดังนั้นจากการศึกษาแนวคิดพื้นฐานของการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างไทยซึ่งทำงานบ้านในประเทศไทย ผู้วิจัยเห็นว่าควรที่จะมีการนำแนวคิดพื้นฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ แนวคิดพื้นฐานด้านสิทธิมนุษยชนและแนวคิดพื้นฐานของการได้รับเงินสมทบจากกองทุนประกันสังคม นำมาใช้ในการแก้ไขปัญหาการใช้ความรุนแรงซึ่งนายจ้างกระทำต่อลูกจ้างซึ่งทำงานบ้าน เพื่อเป็นการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านจากการทำงานรวมถึงสิทธิประโยชน์อื่นที่ลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านควรได้รับต่อไป

2.3 ความหมาย ของ “งานบ้าน” “ลูกจ้างซึ่งทำงานบ้าน” และ “การกระทำอันรุนแรง”

ความหมาย ของ “งานบ้าน”

นิยามของงานบ้าน กฎหมายภายในของประเทศไทยยังไม่มีกำหนดความหมายของงานบ้านไว้ว่าเป็นงานประเภทใด มีลักษณะการทำงานอย่างไร เพียงแต่กำหนดไว้ว่าเป็นงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย โดยมีได้มีรายละเอียดอื่น ในการขยายความ แต่อย่างไร จึงต้องอาศัยการตีความเป็นรายกรณี

เมื่อศึกษาพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 (พิมพ์ครั้งที่ 1 พ.ศ.2556)¹⁷ ก็ไม่ปรากฏว่ามีการกำหนดความหมายคำว่า “งานบ้าน” ไว้เช่นกัน แต่มีการให้ความหมายคำว่า “งาน” หมายถึง สิ่งหรือกิจกรรมที่ทำ และ “บ้าน” หมายถึง ที่อยู่ สิ่งปลูกสร้างสำหรับเป็นที่อยู่อาศัย แยกไว้ต่างหากจากกัน ดังนั้น เมื่อพิจารณาจากพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 (พิมพ์ครั้งที่ 1 เมื่อปี พ.ศ.2556) ผู้วิจัยจึงขอสรุปว่า “งานบ้าน” หมายถึง งานหรือกิจกรรมที่ทำเกี่ยวกับสถานที่อยู่อาศัย

งานบ้าน¹⁸ หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการดำรงชีวิตประจำวันในการสร้างความสุขของสมาชิกทุกคนในบ้านซึ่งต้องปฏิบัติเป็นประจำโดยอาศัยความร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจของสมาชิกทุกคนในบ้าน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3206/2533 งานบ้านดังกล่าว ต้องเป็นงานบ้านอย่างเดียว โดยไม่มีลักษณะการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย

¹⁷ สำนักงานราชบัณฑิตยสภา, “พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2554 (พิมพ์ครั้งที่ 1 พ.ศ. 2556),” สืบค้นเมื่อวันที่ 6 มิถุนายน 2560, จาก <http://www.royin.go.th/dictionary/>

¹⁸ สารทิ พลศักดิ์, “ใบความรู้เรื่อง การวางแผนทำงานบ้าน,” สืบค้นเมื่อวันที่ 6 มิถุนายน 2560, จาก <http://kr.ac.th/ebook/sarapee/b1.htm>

นักกฎหมายอาวุโสบางท่าน¹⁹ ให้ความเห็นไว้ว่า “งานบ้าน” คือ งานที่ทำเกี่ยวกับบ้าน เช่น ดูแลรักษาทำความสะอาดบ้านเรือน หุงหาอาหาร ซักรีดเสื้อผ้า เลี้ยงดูเด็ก ดูแลปรนนิบัติคนชรา ตลอดจนทำสวน ปลูกตัดแต่งต้นไม้ เป็นต้น

จากที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงพิจารณาและสรุปคานิยามของคำว่า “งานบ้าน” ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานได้ ดังนี้ว่า

“งานบ้าน” หมายถึง งานที่ทำภายในครัวเรือน ทาวน์เฮ้าส์ อาคารชุดหรือตึกแถวแต่ไม่รวมถึงงานที่ทำในการประกอบการทางธุรกิจหรือการค้าขาย

อนึ่งงานบ้านสามารถแบ่งออกได้หลายประเภท ดังต่อไปนี้

1) งานทำความสะอาดที่พุกอาศัย เช่น กวาดบ้าน ถูบ้าน ปิดฝุ่น ถูฝุ่น พับผ้าห่ม จัดเรียงสิ่งของ เช็ดกระจก ล้างห้องน้ำ ทิ้งขยะ เป็นต้น การทำงานประเภทนี้ผู้วิจัยเห็นว่าอาจใช้เวลาในการทำประมาณ 3-4 ชั่วโมง

2) งานซักรีดเสื้อผ้า เช่น การซักผ้า ตากผ้า เก็บผ้า รีดผ้า พับผ้า จัดตู้เสื้อผ้า เย็บผ้า เป็นต้น การทำงานประเภทนี้ผู้วิจัยเห็นว่าอาจใช้เวลาในการทำประมาณ 1.5-2 ชั่วโมง

3) งานครัว เช่น ซื้อมัตถุดิบสำหรับการทำอาหาร การทำอาหาร เช็กโต๊ะ จัดโต๊ะอาหาร ล้างภาชนะ ครอบน้ำ ล้างตู้เย็น ทำความสะอาดตู้กับข้าว เป็นต้น การทำงานประเภทนี้ผู้วิจัยเห็นว่าอาจใช้เวลาในการทำประมาณ 1-2 ชั่วโมง ขึ้นอยู่กับช่วงเวลาที่กำหนด คือ ตอนเช้า ตอนกลางวัน ตอนเย็น

4) งานเลี้ยงดูเด็ก คนชราหรือคนป่วย เช่น ป้อนอาหาร ป้อนยา ทำความสะอาดร่างกาย ดูแลเสื้อผ้าเครื่องแต่งกาย พุดคุยให้เกิดความบันเทิง พาไปเดินเล่น ทำกายภาพบำบัด พาไปหาหมอ เป็นต้น การทำงานประเภทนี้ผู้วิจัยเห็นว่าอาจใช้เวลาในการทำตลอดทั้งวัน เพราะต้องดูแลปรนนิบัติอย่างใกล้ชิด

5) งานสวน เช่น กวาดใบไม้ ไล่ปุ๋ย รดน้ำ ตัดหญ้า ตกแต่งกิ่ง เป็นต้น การทำงานประเภทนี้ผู้วิจัยเห็นว่าอาจใช้เวลาในการทำประมาณ 1-1.5 ชั่วโมง

6) งานเลี้ยงดูสัตว์เลี้ยง เช่น ให้อาหาร อาบน้ำ เก็บสิ่งปฏิกูล ตัดขน ตัดเล็บ ทำความสะอาดที่อยู่อาศัย พาไปเดินเล่น พาไปพบสัตวแพทย์ เป็นต้น การทำงานประเภทนี้ผู้วิจัยเห็นว่าอาจใช้เวลาในการทำประมาณ 0.5-1.5 ชั่วโมง

¹⁹ รุ่งโรจน์ รื่นเรืองวงศ์, “ลูกจ้างที่ไม่อยู่ในบังคับประกันสังคม,” วารสารภาษี บัญชี และกฎหมายธุรกิจ, (2536, มิถุนายน), น. 131-133.

7) งานอื่นๆ เช่น การซ่อมสิ่งต่างๆ การขับรถ การล้างรถ เดิมลมยาง เช็คสภาพรถ นำรถไปเข้าศูนย์ การรับส่งบุตรหลานไปโรงเรียน บีบนวดให้นายจ้าง ยามรักษาความปลอดภัย เป็นต้น การทำงานประเภทนี้ผู้วิจัยเห็นว่าอาจใช้เวลาในการทำที่แตกต่างกัน

จากการศึกษาพบว่า งานบ้านแต่ละประเภทอาจต้องทำประจำสม่ำเสมอเป็นรายวัน เป็นรายสัปดาห์หรือรายเดือน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับนายจ้างแต่ละครัวเรือนจะมอบหมายให้ลูกจ้างรับผิดชอบอย่างไรบ้าง

ตารางที่ 2.1 ตารางประเภทของงานบ้าน²⁰

ประเภทของงานบ้าน	งานประจำวัน	งานประจำสัปดาห์	งานประจำเดือน
งานทำอาหาร	เตรียมและประกอบอาหาร จัดโต๊ะอาหาร ล้างภาชนะเครื่องใช้ในการรับประทานอาหาร	ทำความสะอาดตู้กับข้าว ทำความสะอาดตู้เย็น	
งานซักรีด ซ่อมแซม ด้ดแปลงเสื้อผ้า	ซักผ้า เก็บพับเสื้อผ้า	รีดผ้า จัดตู้เสื้อผ้า	ซักผ้าปูที่นอน ซักปลอกหมอนซักผ้าห่ม
งานทำความสะอาด เครื่องเรือน เครื่องใช้ในบ้าน	ทำความสะอาด โต๊ะอาหาร ทำความสะอาดเตาแก๊ส	ทำความสะอาดพัดลมทำ ความสะอาดเครื่องใช้อื่น ๆ เช่น เครื่องกรองน้ำตู้หนังสือ	ทำความสะอาดมุ้งลวด
จัดตกแต่งบ้านและดูแล บริเวณบ้าน	เก็บที่นอน ปิดกวาด เช็ด ถูพื้นห้องทุกห้องรดน้ำ ต้นไม้	ทำความสะอาดห้องน้ำและห้องต่าง ๆ ภายในบ้าน	ปิดกวาดหยากไย่ ตัดตกแต่งกิ่งไม้ ตัดหญ้า
งานเลี้ยงดูเด็กและคนชรา	จัดให้รับประทานอาหาร ดูแลความสะอาดร่างกาย ดูแลตู้เสื้อผ้าเครื่องแต่งกาย พุดคุยให้เกิดความบันเทิง	สระผม	พาไปพักผ่อนนอกสถานที่
งานดูแลสัตว์เลี้ยง	ให้อาหาร	ทำความสะอาด	ตรวจโรค

²⁰ สารทิ พลศักดิ์, อ่างแล้ว เจริงรรถที่ 18.

ความหมาย ของ “ลูกจ้างซึ่งทำงานบ้าน”

กฎหมายแรงงานภายในของประเทศไทยยังมีได้ให้คำนิยามของคำว่า “งานบ้าน” ว่ามีความหมายไว้เช่นใด เป็นงานประเภทใด และมีลักษณะการทำงานอย่างไร เพียงแต่กำหนดไว้ว่าเป็นงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย โดยมีได้มีรายละเอียดอื่นใดในการขยายความ โดยทั่วไปแล้วแรงงานซึ่งประกอบอาชีพเหล่านี้แต่เดิมมักถูกเรียกว่า “คนใช้” หรือ “คนรับใช้” ต่อมาได้เปลี่ยนเป็น “ลูกจ้างทำงานบ้าน” สาเหตุที่เปลี่ยนเพราะต้องการเปลี่ยนทัศนคติให้เห็นว่าอาชีพลูกจ้างทำงานบ้านก็คือแรงงานเหมือนอาชีพอื่นๆ เนื่องจากสังคมไทยมองลูกจ้างทำงานบ้านเป็นเรื่องของบุญคุณข้าวแดงแกงร้อนราคาหัวมาตั้งแต่ยุคที่ยังมีทาส เมื่อนายจ้างพยายามบอกว่าดูแลเหมือนในครอบครัว ลูกจ้างเลยไม่กล้าเรียกร้องอะไร ลูกจ้างทำงานบ้านส่วนใหญ่มักเป็นผู้หญิงเนื่องจากงานในบ้านมักถูกมองว่าเป็นงานของผู้หญิง เช่น ทำกับข้าว ทำความสะอาดบ้าน ซักผ้า รีดผ้า ดูแลเด็ก คนชรา และคนป่วย เป็นต้น ในขณะที่ผู้ชายมักเป็นคนขับรถ ขนส่ง รักษาความปลอดภัย คนสวน ช่างซ่อมต่างๆ แต่เมื่อสังคมได้เปลี่ยนแปลงไปและสภาพเศรษฐกิจได้พัฒนาขยายตัวมากขึ้น ความต้องการลูกจ้างทำงานบ้านจึงมีเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากสมาชิกในบ้านต้องออกไปทำงานนอกบ้านเพื่อหารายได้มาจุนเจือครอบครัว จึงมีความจำเป็นต้องหาลูกจ้างทำงานบ้านมาทำหน้าที่ภายในบ้านแทน

คำว่า “ลูกจ้างทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย” มิได้ให้คำจำกัดความหรือคำนิยามไว้ตามกฎหมายแรงงาน ฉะนั้นจึงจำเป็นต้องอาศัยการตีความของศาลเป็นรายกรณีไป จะเห็นได้ว่าศาลฎีกา ได้ตีความไว้ว่าการทำงานดังกล่าวต้องมีได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย โดยศาลฎีกาจะพิจารณาจากสภาพงานและลักษณะของงานเป็นประการสำคัญ

ในกรณีที่มิถือได้ว่าเป็นลูกจ้างทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย เช่น ลูกจ้างมีหน้าที่ทำงานบ้านเป็นหลัก แต่นายจ้างได้มอบหมายให้ไปช่วยขายสินค้า หรือให้บริการแก่ลูกค้าของนายจ้าง แม้งานที่ลูกจ้างทำจะมีลักษณะเป็นงานบ้าน แต่ลูกจ้างได้ทำหน้าที่อื่นอันเกี่ยวกับธุรกิจของนายจ้างรวมอยู่ด้วย หรือ ในอีกกรณี ลูกจ้างเป็นพนักงานของบริษัทที่มีการประกอบธุรกิจให้บริการทำความสะอาดในสถานที่ต่างๆ โดยบริษัทจะส่งลูกจ้างของตนไปทำความสะอาดให้แก่ลูกค้าที่มาใช้บริการ และลูกค้าก็จะชำระค่าบริการให้แก่บริษัท เป็นต้น ดังนั้นแม้งานที่ลูกจ้างทำจะมีลักษณะเป็นงานบ้าน แต่ว่าเป็นการทำงานอันเกี่ยวกับการประกอบธุรกิจของนายจ้าง จึงถือได้ว่าเป็นลูกจ้างทั่วไปที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานทุกประการ

แรงงานทำงานบ้าน (Domestic Worker)²¹ คือบุคคลหญิงหรือชายซึ่งทำงานในบ้านหรือรอบ ๆ บ้านตามที่ได้รับมอบหมายโดยได้รับค่าจ้างเป็นการตอบแทน แรงงานทำงานบ้านอาจมีทั้งที่มีสัญชาติไทยหรือต่างชาติ

แรงงานทำงานบ้านจำนวนมากเป็นผู้หญิง และงานบ้านมักถูกมองว่าเป็น “งานของผู้หญิง” เพราะตามวัฒนธรรม ผู้หญิงมีหน้าที่ทำกับข้าว ทำความสะอาดบ้าน ดูแลบ้าน ดูแลคนในบ้าน โดยเฉพาะเด็ก ๆ ผู้ป่วยและคนชรา ในประเทศไทยมีผู้ชายทำงานเป็นลูกจ้างในบ้าน ส่วนใหญ่เป็นคนขับรถ ขามดูแลความปลอดภัยบริเวณประตู คนสวน และช่างซ่อมต่างๆ ทั้งนี้แรงงานทำงานบ้านมักถูกขอให้ช่วยงานที่เป็นธุรกิจหรือกิจการของครอบครัวด้วย

คนรับใช้หรือคนทำงานบ้าน หมายถึง²² แรงงานซึ่งทำงานในลักษณะต่างๆภายในบ้านพักอาศัย เช่น ซักผ้า รีดผ้า ล้างจาน ทำความสะอาดบ้าน ทำสวน ดูแลเด็กเล็ก ดูแลผู้สูงอายุ หรือคนป่วย เป็นต้น ทั้งที่พักอาศัยอยู่กับเจ้าของบ้าน และที่มาทำงานเป็นครั้งคราว รวมทั้งแรงงานที่ผ่านศูนย์บริการจัดหาแม่บ้าน

ผู้รับใช้ในบ้าน หมายถึง²³ ผู้ที่ทำงานให้กับนายจ้างในลักษณะงานที่นายจ้างกำหนดให้ทำโดยมีค่าจ้างและระยะเวลาตามข้อตกลง ซึ่งอาจพักหรือไม่พักอยู่กับนายจ้างก็ได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1320/2522 ลูกจ้างงานบ้าน หมายถึง ลูกจ้างซึ่งทำงานให้บริการแก่ผู้อยู่ในบ้านและครอบครัว เช่น ทำความสะอาด ซักรีด เป็นต้น

นักวิชาการบางท่าน²⁴ ให้ความเห็นไว้ว่า “งานรับใช้ในบ้าน” หมายถึง งานที่ทำให้นายจ้างให้สถานที่ที่เป็นบ้าน อาคารชุดหรือตึกแถว เช่น งานทำความสะอาด ซักรีดเสื้อผ้า งานในครัว และงานสนามหญ้า (สำหรับบ้านที่มีบริเวณพื้นที่กว้าง) เป็นต้น แต่ไม่รวมถึงงานที่ประกอบการในทางธุรกิจ หรือการค้าขาย

²¹ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ, งานบ้าน-งานที่มีคุณค่า: คู่มือสำหรับแรงงานทำงานบ้านในประเทศไทย, (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกลุ่มประเทศเอเชียตะวันออกเฉียง, 2552).

²² กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, รายงานการศึกษาฉบับสมบูรณ์ (Final Report) โครงการศึกษาวิจัย เพื่อขยายการคุ้มครองแรงงานให้แก่แรงงานนอกระบบ, (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานวิจัยกฎหมายและแรงงาน, 2551), น. 1.

²³ กองวิชาการและแผนงาน, สภาพการทำงานและปัญหาการทำงานของผู้ทำงานรับใช้ในบ้าน อนุสัญญาของ ILO ฉบับที่ 178, 182 และ 190, (กรุงเทพมหานคร: กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการ, 2542).

²⁴ สุรชน ศรีหิรัญ, สภาพการทำงานและปัญหาการทำงานของผู้ทำงานรับใช้ในบ้าน, (กรุงเทพมหานคร: กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2542), น. 19.

อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 189 ว่าด้วยงานที่มีคุณค่าสำหรับ
คนงานทำงานบ้าน ค.ศ.2011 (Domestic Workers Convention No.189, 2011)²⁵ ได้กำหนดคำนิยาม
คำว่า “งานบ้าน” หมายถึง งานที่ทำในหรือเพื่อครัวเรือนหนึ่ง ส่วนคำนิยามคำว่า “คนงานทำงานบ้าน”
หมายถึง บุคคลใดก็ตามซึ่งได้รับการว่าจ้างให้ทำงานบ้าน ตามที่มีความสัมพันธ์ในการจ้างแรงงาน

ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน หมายถึง ลูกจ้างซึ่งทำงานให้บริการแก่บุคคลผู้อยู่
ในบ้านและครอบครัว²⁶ โดยงานดังกล่าวเป็นงานอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย²⁷

ลูกจ้างประเภทนี้ ได้รับความคุ้มครองเหมือนลูกจ้างทั่วไปในบางกรณี แต่ถูกจำกัด
ความคุ้มครองตามกฎหมายกระทรวง (ฉบับที่ 14) พ.ศ. 2555 ซึ่งออกตามความในพระราชบัญญัติ
คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

จากที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงพิจารณาและสรุปคำนิยามของคำว่า “ลูกจ้างซึ่งทำงาน
บ้าน” ดังนี้ว่า

“ลูกจ้างซึ่งทำงานบ้าน” หมายความว่า บุคคลซึ่งตกลงรับจ้างทำงานบ้านให้แก่นายจ้าง
ทำหน้าที่เป็นผู้ดูแลงานบ้านต่างๆภายในครัวเรือนของนายจ้าง ลูกจ้างจะต้องทำตามคำสั่งซึ่งนายจ้าง
ได้มอบหมายให้ โดยมีระยะเวลาจามข้อตกลง โดยลูกจ้างได้รับค่าจ้างเป็นการตอบแทน ซึ่งลูกจ้าง
อาจจะพักรวมอยู่กับนายจ้างหรือไม่ก็ได้ และงานที่ทำนั้นต้องเป็นงานอันมิได้มีการประกอบธุรกิจ
รวมอยู่ด้วย โดยจากการศึกษาผู้วิจัยมีความเห็นว่า ลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านมีลักษณะเฉพาะของ
งานแบ่งออกเป็น 4 ประเภท ดังต่อไปนี้

(1) ระยะเวลาการทำงานไม่แน่นอน แม้งานจะไม่หนัก แต่การที่พักอาศัยในบ้าน
ของนายจ้างทำให้ลูกจ้างต้องทำงานตลอดเวลาโดยไม่สามารถกำหนดเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดเวลา
ของการทำงานได้ เพราะนายจ้างสามารถเรียกให้ลูกจ้างทำงานตามที่นายจ้างต้องการ ก่อให้เกิด
การขาดอิสระในชีวิตส่วนตัวของลูกจ้าง

(2) เป็นงานที่ซ้ำซากต้องทำเป็นประจำ และมีลักษณะเป็นงานที่ต้องทำติดต่อกัน
เป็นระยะเวลานาน แตกต่างกันเพียงช่วงเวลาการทำงานซึ่งบางครั้งอาจต้องทำเป็นประจำทุกวัน

²⁵ Article 1(a) of the Domestic Worker Condition No. 189, 2011 states that “Domestic work” means
work performed in or for a household or household.

²⁶ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1320/2522 ลูกจ้างงานบ้าน หมายถึง ลูกจ้างซึ่งทำงานให้บริการแก่ผู้ในบ้าน
และครอบครัว เช่นทำความสะอาด ซักรีด

²⁷ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3206/2533 งานบ้านดังกล่าว ต้องเป็นงานบ้านอย่างเดียว โดยไม่มีลักษณะการ
ประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย

ทำเป็นรายสัปดาห์หรือรายเดือน ขาดความก้าวหน้า ที่สำคัญเป็นงานที่จำกัดปฏิสัมพันธ์ทางสังคม เมื่อเทียบกับงานอื่นๆ

(3) รายได้ขึ้นอยู่กับความพอใจของนายจ้าง แม้ว่ากลไกตลาดจะเป็นเครื่องกำหนดอัตราค่าจ้างได้ในระดับหนึ่ง

(4) คุณภาพชีวิตขึ้นอยู่กับความพอใจของนายจ้าง นายจ้างอาจถือสิทธิทำร้ายทางร่างกายทางจิตใจ หรือทางเพศได้

สำหรับประเทศไทยมีการจ้างงานลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านจำนวนมาก โดยทั้งนี้จะแบ่งประเภทของการจ้างงาน แยกออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ เด็กทำงานบ้าน ลูกจ้างไทยทำงานบ้านและลูกจ้างต่างชาติทำงานบ้าน กล่าวคือ²⁸

1. เด็กทำงานบ้าน

เนื่องด้วยอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็กแห่งสหประชาชาติได้ให้คำจำกัดความคำว่า “เด็ก” คือบุคคลใดก็ตามที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ซึ่งจากรายงานผลการสำรวจของมูลนิธิเพื่อการพัฒนาเด็ก (มพด.) พบว่าเด็กผู้หญิงอายุต่ำกว่า 18 ปี คือ กลุ่มแรงงานทำงานบ้านที่มีจำนวนมากที่สุด ส่วนใหญ่มาจากครอบครัวที่ยากจนในชนบท โดยเด็กเข้าสู่ตลาดลูกจ้างทำงานบ้านเพื่อหาเงินมาช่วยแบ่งเบาภาระครอบครัว เนื่องจากอายุน้อยเกินกว่าจะทำงานอย่างอื่นได้ และมักหางานผ่านเครือข่ายของครอบครัวหรือเพื่อนฝูง ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน คนที่มีประสบการณ์มาบ้างจะได้รับค่าจ้างที่ประมาณ 3,000-5,000 บาทต่อเดือน อีกทั้งเด็กเหล่านี้ต้องทำงานในสภาพที่ถูกเอาเปรียบและถูกใช้ให้ทำงานเป็นเวลานานโดยไม่มีเวลาหยุดพักรวมถึงต้องทำงานในสภาพแวดล้อมที่เสี่ยงอันตราย โดยเด็กจะถูกกระทำทารุณทั้งทางร่างกายและจิตใจ ซึ่งความรุนแรงที่เด็กทำงานบ้านเผชิญได้แก่ ความรุนแรงทางร่างกาย วาจา ทางอารมณ์ และการละเมิดทางเพศ

2. ลูกจ้างไทยทำงานบ้าน

ลูกจ้างทำงานบ้านส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สาเหตุที่ผู้หญิงจำนวนมากเข้าสู่อาชีพลูกจ้างทำงานบ้านเนื่องมาจากรายได้ที่ไม่เพียงพอจากการทำเกษตรกรรม ความต้องการของตลาดที่เพิ่มสูงขึ้นจากการขยายตัวของชนชั้นกลาง และการขาดการศึกษา ลูกจ้างทำงานบ้านส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 15-35 ปี ทั้งนี้ จากการสำรวจตัวเลขผู้มีงานทำปี พ.ศ. 2551 พบว่า “ลูกจ้างในครัวเรือนส่วนบุคคล” จำนวนมากมีอายุระหว่าง 40-49 ปี

²⁸ มูลนิธิเพื่อการพัฒนาเด็ก สำนักงานสถิติแห่งชาติ, “รายงานสถานการณ์ลูกจ้างทำงานบ้าน: ปัญหา อุปสรรค และการขับเคลื่อนของภาคประชาสังคม,” สืบค้นเมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2560, จาก <http://www.tcijthai.com/news/2014/08/watch/4089>

3. ลูกจ้างต่างชาติทำงานบ้าน

เมื่อการจ้างงานของแรงงานไทยซึ่งมีอาชีพทำงานบ้านนั้นมีแนวโน้มลดลง ปัจจุบันแรงงานไทยซึ่งอายุยังน้อยนิยมทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมเนื่องจากเชื่อว่ามีสถานภาพที่ดีกว่า ได้รับเงินเดือนมากกว่า และมีอิสรภาพมากกว่า นายจ้างจึงหันมาจ้างลูกจ้างต่างชาติมาทำงานบ้าน ซึ่งมีจำนวนเพิ่มสูงขึ้นเพื่อทดแทนการขาดแคลนลูกจ้างไทย นอกจากนี้สถานการณ์ความขัดแย้งทางการเมืองและความยากจนทางเศรษฐกิจของประเทศเพื่อนบ้านก็เป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านเข้าสู่ประเทศไทยมากขึ้น

อนึ่งลูกจ้างต่างชาติทำงานบ้านมีสภาพการทำงานที่ไม่ดีนัก ส่วนใหญ่ต้องทำงานนานกว่า 14 ชั่วโมงต่อวัน และไม่มีวันหยุดพักผ่อน จากรายงานดังกล่าวระบุว่าแรงงานเด็กทำงานบ้านและแรงงานต่างชาติทำงานบ้านมีแนวโน้มที่จะถูกเอาเปรียบให้ทำงานเป็นเวลานานโดยไม่ได้หยุดพัก ในกลุ่มนี้มีเด็กที่อายุต่ำกว่า 18 ปี เป็นส่วนใหญ่ และแรงงานต่างชาติที่เข้าเมืองผิดกฎหมายมักจะไม่มีวันหยุดพักผ่อนเลย ทั้งนี้มีหลักฐานที่บ่งชี้ว่าแรงงานข้ามชาติที่ไม่ได้จดทะเบียนมักถูกหลอกลวงโดยกลุ่มนายหน้าจากประเทศต้นทาง ก่อนจะส่งแรงงานข้ามชาติเหล่านั้นให้อยู่ในมือของนายจ้างไทย และมักบังคับให้กลุ่มแรงงานข้ามชาติทำงานประเภทต่างๆผ่านการขู่เช็ญ บังคับ หรือทำร้ายร่างกาย ซึ่งจะเห็นได้ว่าประเภทของงานที่แรงงานข้ามชาติโดนบีบบังคับให้ทำนั้น นอกจากแรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม การขายแรงงานทางเพศ และแรงงานประมงแล้ว แรงงานข้ามชาติจำนวนมากโดยเฉพาะผู้หญิงยังถูกบังคับให้ทำงานในฐานะคนรับใช้ในบ้านอีกด้วย

ดังนั้นรายงานสถานการณ์ลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านในประเทศไทย พอสรุปได้ว่านายจ้างไทยในปัจจุบันนิยมหันมาจ้างแรงงานที่เป็นกลุ่มเด็กและลูกจ้างต่างชาติเป็นส่วนใหญ่ เนื่องจากการจ้างงานของแรงงานไทยซึ่งมีอาชีพทำงานบ้านนั้นมีแนวโน้มลดลงซึ่งเทียบกับแรงงานที่เป็นกลุ่มเด็กและลูกจ้างต่างชาติที่มีจำนวนมากขึ้น อีกทั้งปัญหาของความรุนแรงที่นายจ้างเป็นฝ่ายกระทำต่อลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านยังเป็นเหตุที่มาพร้อมกับการจ้างงานดังกล่าว

ความหมาย ของ “การกระทำอันรุนแรง” (Definition Of Violence)

ความหมายของการกระทำอันรุนแรงไม่มีเขียนไว้เป็นคำนิยามตามกฎหมายทั่วไป ให้ทราบ แต่ยอมเข้าใจได้ในลักษณะการกระทำหรือผลที่ได้รับว่าเป็นความรุนแรง ซึ่งความรุนแรงบางอย่างเป็นความผิดทางกฎหมาย แต่ก็มี ความรุนแรงบางอย่างที่กฎหมายยังไม่คุ้มครองดูแลให้ชัดเจนนัก เช่น ความรุนแรงทางจิตใจ เป็นต้น²⁹

²⁹ ศรัณยา ไชยสุด, ความรุนแรงต่อสตรีที่กฎหมายเกี่ยวข้อง(อย่างไรคือความรุนแรง), (กรุงเทพมหานคร: คณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิภาพสตรีและเด็ก สภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์, 2555), น. 25.

ในการให้นิยามหรือความหมายต่อ “ความรุนแรง” นั้นมีทั้งองค์กร นักวิชาการ ให้นิยามความรุนแรงไว้หลากหลาย นิยามเหล่านี้ล้วนวางอยู่บนฐานแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความรุนแรงที่แตกต่างกัน คำว่า “ความรุนแรง” ในเกือบทุกชาติทุกภาษา รวมทั้งภาษาไทยได้ให้ความหมายออกไปในทางลบ และมักหมายถึงการใช้วาจา หรือกำลังกาย หรืออาวุธทำร้ายผู้อื่น และเป็นการทำนอกกรอบกรอบของวิถีปฏิบัติทั่วไป ความรุนแรงมีลักษณะเป็นกระบวนการ (Process) มากกว่าเป็นผลของการกระทำแบบใดแบบหนึ่ง คือ ประกอบด้วยที่มาของความรุนแรง เป้าหมายของความรุนแรง และเหยื่อของความรุนแรง

ตามพจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 (พิมพ์ครั้งที่ 1 พ.ศ. 2556) ให้ความหมายคำว่า “รุนแรง” หมายถึง หนักมาก แรงมาก เกินปกติ เช่น คว้าอย่างรุนแรง คัดค้านอย่างรุนแรง ความคิดเห็นรุนแรง เป็นต้น

องค์การอนามัยโลก (The World Health Organization : WHO) ให้ความหมายของการใช้ความรุนแรง (Violence) หมายถึง การกระทำที่มีเจตนาที่แสดงออกมาร่างกาย การขู่ บังคับ การแสดงอำนาจ ต่อตนเอง บุคคลอื่น กลุ่มบุคคล หรือชุมชน เพื่อก่อให้เกิดการบาดเจ็บ การเสียชีวิต ความสะเทือนใจ ความสูญเสีย หรือ การถูกทอดทิ้ง

ความรุนแรง คือ³⁰ การกระทำให้เกิดอันตรายต่อร่างกายและการทำให้เกิดความทุกข์ทางจิตใจ หรือการกระทำทางเพศ หรือการทอดทิ้งปล่อยปละละเลย โดยเฉพาะกรณีความรุนแรงต่อสตรีนั้น มักเป็นการที่ผู้กระทำใช้อำนาจที่เหนือกว่า ผู้ถูกกระทำที่ต้องพึ่งพาทางเศรษฐกิจ หรือการที่ผู้ถูกกระทำถูกกดขี่จากความคาดหวังของสังคม

ความรุนแรง หมายถึง³¹ การกระทำใดๆที่เป็นการละเมิดสิทธิส่วนบุคคลทั้งทางกาย วาจา จิตใจ และทางเพศ โดยการบังคับขู่เข็ญ ทำร้ายทุบตี คุกคาม จำกัดกีดกันเสรีภาพ ทั้งในที่สาธารณะ และในการดำเนินชีวิตส่วนตัว ซึ่งเป็นผลหรืออาจจะเป็นผลให้เกิดความทุกข์ทรมาน ทั้งร่างกาย และจิตใจแก่ผู้ถูกกระทำ

จากที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงพิจารณาและสรุปคำนิยามของคำว่า “การกระทำอันรุนแรง” ดังนี้ว่า

³⁰ สำนักงานอัยการจังหวัดสุราษฎร์ธานี, “ความหมายของความรุนแรง,” สืบค้นเมื่อวันที่ 11 กันยายน 2560, จาก <http://www.surat.ago.go.th/index.php/2013-07-04-08-49-44/2013-07-07-16-36-07/16-uncategorise/34-2013-09-04-07-44-49>

³¹ คณะกรรมการกิจการสตรี เยาวชนและผู้สูงอายุ วุฒิสภา, ความรุนแรงต่อเด็ก สตรี และผู้สูงอายุในครอบครัว (เอกสารวิชาการ ลำดับที่ 19), (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานสตรีแห่งชาติ สานักนายกรัฐมนตรี, 2543), น. 3.

การกระทำอันรุนแรง หมายถึง การที่นายจ้างกระทำการใด ๆ อันเป็นการบั่นทอนสิทธิของลูกจ้างซึ่งเป็นคนใช้ตามบ้าน ไม่ว่าจะเป็นการทำร้ายร่างกาย จิตใจ การทำร้ายทางเพศ รวมถึงการใช้ความรุนแรงที่ก่อให้เกิดความสูญเสียและรวมถึงการไม่เอาใจใส่ คຸ້ມครองที่เหมาะสมจากนายจ้าง

กรอบการกระทำอันรุนแรงต่อลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านในประเทศไทย

ความหมายของคำว่า “การกระทำอันรุนแรง” ส่วนใหญ่ความหมายนั้นจะออกไปในทางลบเมื่อพิจารณาถึงสถานการณ์การกระทำอันรุนแรงที่เกิดขึ้นในประเทศไทย โดยเฉพาะการกระทำอันรุนแรงซึ่งนายจ้างกระทำต่อลูกจ้างซึ่งทำงานบ้าน ซึ่งส่งผลกระทบต่อสภาพชีวิตความเป็นอยู่ของลูกจ้างซึ่งทำงานบ้าน ในทຶงนี้ผู้วิจัยจะแบ่งกรอบความรุนแรงได้แก่ การจำแนกความรุนแรงตามบัญชีจำแนกโรคระหว่างประเทศ จำแนกความรุนแรงตามองค์การอนามัยโลก สาเหตุของการใช้ความรุนแรง และการจัดการ/แก้ไขปัญหาคความรุนแรงของลูกจ้างซึ่งทำงานบ้าน กล่าวคือ

1. จำแนกความรุนแรงตามบัญชีจำแนกโรคระหว่างประเทศ³²

การกระทำความรุนแรงสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ ความรุนแรงที่เกิดจากความตั้งใจ (Intentionality) และความรุนแรงที่เกิดจากความไม่ได้ตั้งใจ (Unintentionality) โดยบัญชีจำแนกโรคระหว่างประเทศ ฉบับแก้ไขครั้งที่ 10 (International Classification Of Diseases And Related Health Problem: ICD-10) ได้จำแนกกลุ่มของความรุนแรง กล่าวคือ

1.1 ความรุนแรงจากการบาดเจ็บที่เกิดจากความไม่ได้ตั้งใจ (Unintentional Injuries) เป็นการบาดเจ็บที่เกิดจากอุบัติเหตุ (Accident) หรือเหตุการณ์ไม่คาดคิด (Random Events)

1.2 ความรุนแรงจากการบาดเจ็บที่เกิดจากความตั้งใจ (Intentional Injuries) เป็นการบาดเจ็บที่เกิดจากการใช้ความรุนแรง (Violence)

ทຶงนี้การกระทำความรุนแรงตามบัญชีจำแนกโรคระหว่างประเทศสอดคล้องกับองค์ประกอบของการใช้ความรุนแรงตามความหมายขององค์การอนามัยโลก ทຶง 3 องค์ประกอบ ได้แก่

- การทำร้ายตนเอง (Self-Inflicted Injury) ถูกจัดอยู่ในกลุ่มความรุนแรงต่อตนเอง (Selfdirected Violence) ซึ่งสอดคล้องกับการจัดแบ่งประเภทความรุนแรง (Violence Classification) ขององค์การอนามัยโลก โดยมีเหยื่อเป็นตัวบุคคล

- ความรุนแรงระหว่างบุคคล/การทำร้ายบุคคลอื่น (Interpersonal Violence/Homicide) ถูกจัดแยกเป็นประเภทความรุนแรงเดียวกับของการจำแนกประเภทความรุนแรงโดยองค์การอนามัย

³² องค์การอนามัยโลก, “กรอบแนวคิดและนิยามการกระทำความรุนแรง,” สืบค้นเมื่อวันที่ 18 พฤศจิกายน 2561, จาก https://www.hiso.or.th/hiso/picture/reportHealth/report2_11_3.pdf

โลก โดยเหื่อเกิดขึ้นระหว่างบุคคล หรือกลุ่มคน อาทิเช่น คนในครอบครัว (เด็ก ผู้สูงอายุ ผู้หญิง ฯลฯ) คนใกล้ชิด หรือกลุ่มวัยรุ่น เป็นต้น

- สงคราม (War) ถูกจัดอยู่ในหมวดหมู่ความรุนแรงทางการเมือง ประเภทความรุนแรงระหว่างกลุ่ม (Collective Violence) ขององค์การอนามัยโลก โดยมีเหื่อเป็นกลุ่มคนในชุมชน หรือในสังคม

2. การจำแนกความรุนแรงตามองค์การอนามัยโลก³³

องค์การอนามัยโลกได้พัฒนาวิธีการจำแนกการกระทำความรุนแรงออกตามประเภทของความรุนแรง (Types of violence) และลักษณะของการใช้ความรุนแรง (Nature of violent acts) โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1 ประเภทความรุนแรง

องค์การอนามัยโลกได้มีการจัดแบ่งความรุนแรงตามประเภท (Typology Of Violence) เป็น 3 ประเภท และยังสามารถย่อยประเภทของความรุนแรงที่กระทำต่อตนเอง ผู้อื่น และสังคม นอกจากนี้ยังแสดงให้เห็นถึงลักษณะของการกระทำความรุนแรงซึ่งสัมพันธ์กับประเภทของความรุนแรงทั้ง 3 ประเภทอีกด้วย กล่าวคือ

2.1.1 การกระทำความรุนแรงต่อตนเอง (Self-Directed Violence) สามารถแบ่งเป็น

2 ประเภท ได้แก่ การฆ่าตัวตาย (Suicide Behavior) และการทำร้ายตนเอง (Self-Abuse)

2.1.2 การกระทำความรุนแรงต่อผู้อื่น (Interpersonal Violence) สามารถแบ่งเป็น

2 ประเภท ได้แก่ ความรุนแรงในครอบครัวและคู่อริและความรุนแรงในชุมชน กล่าวคือ

(ก) ความรุนแรงในครอบครัวและคู่อริ (Family And Intimate Partner Violence)

พิจารณาความรุนแรงที่กระทำต่อสมาชิกในครอบครัว เช่น การใช้ความรุนแรงต่อบุตร/เด็ก การใช้ความรุนแรงต่อกู่อริ/สตรีการใช้ความรุนแรงต่อผู้สูงอายุ เป็นต้น โดยปกติความรุนแรงประเภทนี้จะปรากฏที่บ้านเป็นสำคัญ ดังนั้นจึงมีการเรียกความรุนแรงประเภทนี้ว่า “ความรุนแรงภายในครัวเรือน (Domestic Violence)”

(ข) ความรุนแรงในชุมชน (Community Violence) พิจารณาความรุนแรงที่กระทำต่อ

บุคคลที่เกี่ยวข้องที่ไม่ใช่สมาชิกในครอบครัว เช่น การใช้ความรุนแรงต่อคนในชุมชน/คนรู้จัก (Acquaintance) การใช้ความรุนแรงต่อคนนอกชุมชน/คนแปลกหน้า (Stranger) เป็นต้น โดยปกติความรุนแรงประเภทนี้จะไม่ปรากฏในบ้าน เช่น โรงเรียน ที่ทำงาน คูก หรือโรงเรียนเด็ก เป็นต้น

³³ นาดฤดี เค้นดวง และ สุพจน์ เค้นดวง, การศึกษาเรื่อง ความรุนแรงในชีวิตของแรงงานหญิงข้ามชาติ เมียนมาร์ในประเทศไทย จังหวัดสมุทรสาคร ระนอง ตาก, พิมพ์ครั้งที่ 1 (กรุงเทพมหานคร: Lake and Fountain Printing Co.,Ltd., 2543), น. 7-8.

2.1.3 ความรุนแรงในสังคม (Collective Violence) เป็นการกระทำความรุนแรงโดยกลุ่มบุคคล (Large Groups Of Individuals) หรือ โดยรัฐ (States) โดยแต่ละกลุ่มแสดงการขับเคลื่อนทางสังคม (Social Motive) เพื่อรักษาผลประโยชน์ของกลุ่ม หรือแย่งชิงผลประโยชน์ของผู้อื่นมาเป็นของตน ประเภทของความรุนแรงในสังคม ยังจำแนกออกเป็น 3 ประเภทตามผลประโยชน์ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ความรุนแรงทางสังคม ความรุนแรงทางการเมือง และความรุนแรงทางเศรษฐกิจ กล่าวคือ

(ก) ความรุนแรงทางสังคม เช่น การต่อสู้ทางชนชั้น การก่อการร้าย การก่อม็อบ (Mob Violence) เป็นต้น

(ข) ความรุนแรงทางการเมือง เช่น สงคราม ปฏิบัติการทางกฎหมาย (Legal Intervention) ความขัดแย้งระหว่างรัฐ (State Violence)

(ค) ความรุนแรงทางเศรษฐกิจ เช่น การต่อต้านโดยการทำให้กิจกรรมทางเศรษฐกิจหยุดชะงัก ตัวอย่างเช่น การนัดหยุดงาน เป็นต้น

2.2 ลักษณะของการกระทำความรุนแรง

สามารถแบ่งได้ 4 รูปแบบ ตามวิธีการที่ใช้ในการแสดงออกถึงความรุนแรง ได้แก่ ความรุนแรงทางร่างกาย ความรุนแรงทางเพศ ความรุนแรงทางจิตใจ และความรุนแรงที่ก่อให้เกิดความสูญเสียหรือการละเลย/ทอดทิ้ง กล่าวคือ

2.2.1 ความรุนแรงทางร่างกาย (Physical Violence) หมายถึง การได้รับบาดเจ็บ โดยผู้กระทำความรุนแรง ในรูปแบบการเข่นขวิดเตะ กัดหรือวิธีอื่นทำให้ผู้ถูกกระทำได้รับบาดเจ็บ เช่น กระจกหัก เลือดออกภายใน ฟกช้ำ แผลไฟไหม้ ได้รับความเสียหาย รวมถึงการทะเลาะวิวาท ทั้งนี้ ต้องคำนึงบริบทของแต่ละวัฒนธรรมด้วย และเป็นเหตุการณ์ที่ไม่ใช่อุบัติเหตุ

2.2.2 ความรุนแรงทางเพศ (Sexual Violence) หมายถึง การกระทำใด ๆ ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ผู้ถูกกระทำเป็นเครื่องมือตอบสนองความต้องการทางเพศของผู้กระทำหรือตกลงยินยอมร่วมและการกระทำนั้น อาจใช้กำลังบังคับข่มขู่หรือหลอกล่อ ชักชวนให้สิ่งตอบแทน

2.2.3 ความรุนแรงทางจิตใจ (Psychological Violence) หมายถึง การทำร้ายจิตใจ ควบคุมบังคับอย่างไม่มีเหตุผล ทำให้ได้รับความอับอาย รู้สึกด้อยค่าหรือลดคุณค่าความเป็นมนุษย์

2.2.4 ความรุนแรงที่ก่อให้เกิดความสูญเสียหรือการละเลย/ทอดทิ้ง (Deprivation Or Neglect) หมายถึงการไม่ได้รับการดูแลเอาใจใส่และคุ้มครองอย่างเหมาะสมเพียงพอ รวมถึงการทอดทิ้งทางกาย

การทอดทิ้งทางกาย หมายถึง ไม่ให้อาหารอย่างเพียงพอ ไม่ดูแลสุขภาพ ไม่ดูแลยามเจ็บป่วย ไม่คุ้มครองจากอันตรายหรืออุบัติเหตุในที่นี้ ได้แก่

- ทอดทิ้งไว้กับบุคคลรับจ้างเลี้ยงเด็กหรือที่สาธารณะ เช่น สถานรับเลี้ยงเด็ก สถานพยาบาล และบ้านพักคนชรา เป็นต้น
- ละทิ้งโดยไม่จัดให้มีการป้องกันดูแลสวัสดิภาพหรือให้การเลี้ยงดูที่เหมาะสม
- ใจหรือละเลยไม่ทำให้สิ่งจำเป็นแก่การดำรงชีพหรือสุขอนามัยจนน่าจะเกิดอันตรายแก่ กายหรือจิตใจ และ/หรือปฏิบัติต่อผู้ถูกระทำในลักษณะที่เป็นการขัดขวางการเจริญเติบโตหรือ พัฒนาการของในแต่ละบุคคล โดยเฉพาะในเด็กและเยาวชน

3. สาเหตุของการใช้ความรุนแรง³⁴

เมื่อกล่าวถึงสาเหตุของการใช้ความรุนแรงโดยทั่วไป ความรุนแรงส่วนใหญ่มักเกิดมาจาก

3.1 ลักษณะส่วนตัวของผู้กระทำความรุนแรง

- เป็นกมลสันดาน ถูกปลูกฝังมาตั้งแต่เด็ก
- เลียนแบบบิดา มารดา ที่ชอบใช้ความรุนแรง ได้แบบอย่างจากหนังสือ โทรทัศน์
- ไม่ได้รับการอบรมสั่งสอนในเรื่องผิดชอบชั่วดี ครอบครัวยุติธรรมอบอุ่น
- เจ็บป่วยด้วยโรคบางอย่าง ทำให้ควบคุมตนเองไม่ได้ เช่น โรคจิต โรคประสาท เป็นต้น

3.2 ทศนคติ ค่านิยม และความเชื่อผิดๆ ของผู้กระทำความรุนแรง ตลอดจนความเชื่อ คั้งเดิมผิดๆ ที่เรียกว่ามายาคติ (Myths) ซึ่งมีอิทธิพลต่อวิถีคิดและพฤติกรรมทั้งของ ผู้กระทำ ผู้ถูกระทำ และบุคคลอื่นๆ

- ความเชื่อบางอย่างส่งเสริมให้เกิดความรุนแรง เช่น ผู้ที่มีอำนาจมีสิทธิทำอะไรก็ได้ กับผู้ที่ด้อยกว่า ผู้ชายเป็นเพศที่แข็งแรงกว่าผู้หญิง ผู้ชายเป็นผู้นำผู้หญิงเป็นผู้ตาม ภรรยาเป็นสมบัติของสามี

- ความเชื่อบางอย่างส่งเสริมให้ผู้กระทำไม่ต้องรับผิดชอบต่อการใช้ความรุนแรง เช่น ความเมาทำให้ควบคุมตนเองไม่ได้ ไม่ได้ตั้งใจกระทำ เป็นต้น

- ความเชื่อบางอย่างเป็นการยอมรับให้มีการใช้ความรุนแรง เช่น ความรุนแรงเป็นเรื่องส่วนตัว น่าอับอาย คนทะเลาะกัน ผู้อื่นไม่ควรเข้าไปยุ่งเกี่ยว เป็นต้น

- ความเชื่อบางอย่างส่งเสริมให้ผู้ถูกระทำความรุนแรงเป็นฝ่ายรับผิดชอบ เช่น ผู้ถูกระทำเป็นผู้ช่วยหรือช่วยวน ทำหน้าที่บกร่อง ประพฤติตัวไม่ดี เป็นต้น

- ความเชื่อบางอย่างทำให้ขาดความระมัดระวังตัว เช่น คนที่เรารู้จักจะไม่กล้าล่วงเกินทางเพศเรา คนในครอบครัวหรือบุคคลใกล้ชิดจะไม่ทำร้ายเรา เป็นต้น

³⁴ Burden Of Disease Thailand, “อะไรคือสาเหตุของการใช้ความรุนแรง,”

สืบค้นเมื่อวันที่ 5 มีนาคม 2561, จาก <https://www.gotoknow.org/posts/435788>

- ความเชื่อบางอย่างทำให้ขาดการเอาใจใส่คนบางกลุ่มไป เช่น ความรุนแรงเกิดขึ้นเฉพาะคนในกลุ่มที่มีฐานะยากจน เป็นต้น

- นอกจากนั้นผู้ซึ่งถูกกระทำบางคนไม่ทราบว่าตนเองถูกกระทำ เข้าใจผิดว่าเป็นเรื่องปกติทำให้ถูกกระทำซ้ำซาก

- บางรายมีความเชื่อผิดๆ ว่าการถูกกระทำเป็นเรื่องน่าอับอาย เป็นความผิดของตนเองเกรงว่าถ้า ผู้ปกครองหรือ อาจารย์ทราบแล้วจะถูกลงโทษ ทำให้ปกปิดเรื่องไว้และทนต่อการถูกกระทำซ้ำแล้ว ซ้ำอีกโดยไม่ได้รับความช่วยเหลือ

3.3 สังคมและสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยให้เกิดความรุนแรง เช่น สื่อมวลชน หรือสื่อสิ่งพิมพ์ต่างๆ เป็นต้น

4. ความรุนแรงในที่ทำงาน³⁵

ความรุนแรงในที่ทำงานที่เกิดขึ้นกับลูกจ้างซึ่งทำงานบ้าน อาจเกิดขึ้นได้หลากหลายรูปแบบ ซึ่งส่งผลกระทบต่อลูกจ้างในขณะที่ทำงานให้แก่นายจ้าง ซึ่งทั้งหมดเป็นทั้งความรุนแรงในเชิงการละเมิดสิทธิการเป็นแรงงาน เพศสัมพันธ์ เนื้อตัวร่างกาย และความเป็นมนุษย์

ตารางที่ 2.2 ความรุนแรงที่นายจ้างกระทำต่อลูกจ้างซึ่งทำงานบ้าน

ความรุนแรงที่นายจ้างกระทำต่อลูกจ้างซึ่งทำงานบ้าน แบ่งออกได้ 15 รูปแบบ ได้แก่		
1. ถูกตะ โคน/แผดเสียงใส่	2. ถูกด่า	3. ถูกตบหรือตี
4. ถูกปาข้าวของใส่	5. ถูกคุกคาม/ข่มขู่	6. ถูกหยิก
7. ถูกผลัก	8. ถูกขัง/กักบริเวณ	9. ถูกโกง/เก็บเงิน
10. ถูกด่าทอโดยการโกหก	11. ถูกเนื้อต้องตัวโดยไม่ขออนุญาต	12. ถูกลวนลามทางเพศ
13. ถูกข่มขืน	14. ถูกทำโทษ	15. อื่นๆ

สำหรับความรุนแรงในแต่ละรูปแบบต่างก็มีระดับของความรุนแรงที่แตกต่างกัน บางรูปแบบอาจเกิดขึ้นได้บ่อยและไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตของลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านในภาพรวมมากนัก บางรูปแบบอาจเกิดน้อยครั้ง แต่มีระดับของความรุนแรงสูง คือกระทบต่อชีวิตของลูกจ้างอย่างรุนแรง ทั้งนี้จึงต้องแยกแยะให้เห็นว่าลูกจ้างถูกกระทำรุนแรงรูปแบบใดบ้าง และรูปแบบ

³⁵ สุริย์พร พันพื้ง, “งานรับใช้ในบ้าน,” สืบค้นเมื่อวันที่ 18 พฤศจิกายน 2561 , จาก

ความรุนแรงเหล่านี้เป็นการกระทำหรือแสดงออกของผู้กระทำความรุนแรง ซึ่งแรงงานหญิงและเด็กอาจได้รับความรุนแรงเหล่านี้เพียงหนึ่งรูปแบบ หรือหลายรูปแบบ ขึ้นอยู่กับพฤติกรรมของนายจ้างในแต่ละบุคคล

5. การจัดการ/แก้ไขปัญหาคความรุนแรงของลูกจ้างซึ่งทำงานบ้าน³⁶

การปรับตัว/แก้ไขปัญหาคการถูกระทำรุนแรงของแรงงานหญิงและเด็กนั้นสามารถจำแนกได้เป็น 5 กลุ่ม ได้แก่

5.1 เฝียบ อดทน ขอมรับปัญหา ปกปิด

ลูกจ้างอาจเลือกจัดการ/แก้ไขปัญหาโดยยอมรับต่อสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น อดทน โดยไม่ทำอะไรเลย โดยให้เหตุผลว่า ไม่มีใครช่วยอะไรได้ และถ้าทำอะไรไปอาจจะถูกระทำรุนแรงมากกว่าเดิม หรือเป็น โศกชะตาของตนเอง นอกจากนี้ลูกจ้างบางส่วนอาจแก้ไขปัญหาคด้วยการปกปิดและเก็บเป็นความลับไม่ให้ผู้อื่นล่วงรู้ปัญหาที่เกิดขึ้น

5.2 ต่อสู้ แฉถึงความตำรว

การจัดการและแก้ไขปัญหาคความรุนแรงในกลุ่มนี้ คือ การไม่ยอมรับสภาพปัญหา มีการโต้ตอบในระดับต่างๆ ตั้งแต่การพยายามโต้แย้งใช้เหตุผล การประท้วง จนถึงการกระทำรุนแรงโต้ตอบ อาทิ การด่าว่ากลับไป และการทำร้ายร่างกายโต้ตอบ นอกจากนี้บางส่วนอาจดำเนินการแฉถึงความตำรว

5.3 การบอกให้ผู้อื่นรับรู้และขอความช่วยเหลือ

การจัดการของลูกจ้างกลุ่มนี้ คือ การบอกเล่าให้ผู้อื่นได้รับทราบปัญหา ซึ่งลูกจ้างอาจเลือกทั้งเพื่อน/ญาติ/ผู้นำชุมชน/องค์กรพัฒนาเอกชน/พระ/ผู้นำศาสนาให้รับทราบ รวมถึงการขอความช่วยเหลือจากบุคคลต่างๆ ซึ่งลูกจ้างมีความสนิทสนมคุ้นเคย และคิดว่าจะช่วยแก้ไขปัญหาค อาทิ เจ้าหน้าที่ ญาติ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เป็นต้น

5.4 หนี

ลูกจ้างกลุ่มนี้แก้ไขปัญหาคด้วยการหนี ทั้งการหนีออกจากบ้าน หนีไปอยู่ต่างจังหวัด

5.5 ทำร้ายตัวเอง

แม้จะมีลูกจ้างจำนวนไม่มากนักที่แก้ไขปัญหาคด้วยวิธีนี้ แต่ก็มีลูกจ้างบางกลุ่มเลือกการทำร้ายตัวเอง และบางคนแก้ไขปัญหาคด้วยการฆ่าตัวตาย

ดังนั้นความรุนแรงที่เกิดขึ้นซึ่งนายจ้างกระทำต่อลูกจ้างในสถานที่ทำงานจะเห็นได้ว่าเกิดขึ้นได้หลากหลายวิธี ซึ่งส่งผลกระทบต่อลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านและนับได้ว่าความรุนแรงดังกล่าวเป็นการละเมิดสิทธิของลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านอย่างชัดเจน พร้อมทั้งยัง

³⁶ นาคฤดี เค้นดวง และสุพจน์ เค้นดวง, *อ้าวแล้ว เริงอรรถที่ 33*, น. 199-200.

เป็นสาเหตุของปัญหาอื่นๆ อันเป็นการทำให้ลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านไม่ได้รับความปลอดภัย
จากการทำงานให้กับนายจ้าง อย่างไรก็ตามการแก้ไขปัญหาคือความรุนแรงของลูกจ้างซึ่งทำงานบ้าน
ขึ้นอยู่กับลูกจ้างในแต่ละบุคคลที่จะเลือกใช้วิธีการใดในการแก้ไขเมื่อถูกกระทำด้วยรุนแรง
จากนายจ้าง



บทที่ 3

มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างไทยซึ่งทำงานบ้าน จากการกระทำอันรุนแรงของนายจ้าง ตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่าง ประเทศ กฎหมายต่างประเทศและกฎหมายไทยที่เกี่ยวข้อง

ลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านเป็นแรงงานที่ถูกระทบต่อสิทธิในการได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเป็นอย่างมาก โดยทั่วโลกต่างตระหนักเห็นถึงความสำคัญของอาชีพทำงานบ้านว่าเป็นอาชีพที่มีส่วนสำคัญในระบบแรงงาน และยังเป็นอาชีพที่ได้รับผลกระทบจากการกระทำอันรุนแรงของนายจ้างมากที่สุด ซึ่งในแต่ละประเทศจึงได้มีการกำหนดมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองสิทธิ โดยมีการบัญญัติกฎหมายเป็นการเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านโดยตรง อันเป็นการช่วยเหลือและให้ความคุ้มครองสิทธิแก่ลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านจากการทำงานให้แก่นายจ้าง จากการศึกษาพบว่าการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างไทยซึ่งทำงานบ้านจากการกระทำอันรุนแรงของผู้ซึ่งเป็นนายจ้าง ในประเทศไทยอยู่ในระดับที่ไม่สามารถให้การคุ้มครองสิทธิจากการได้รับความรุนแรงได้ เนื่องจากปัญหาความรุนแรงที่เกิดขึ้นกับลูกจ้างซึ่งทำงานบ้าน ไม่มีมาตรการทางกฎหมายใดอันเป็นการคุ้มครองสิทธิสำหรับลูกจ้างซึ่งทำงานบ้าน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการศึกษาอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ กฎหมายต่างประเทศ และกฎหมายไทยที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างไทยซึ่งทำงานบ้านจากการกระทำอันรุนแรงของผู้ซึ่งเป็นนายจ้างเป็นการเฉพาะ เพื่อเป็นการคุ้มครองสิทธิแก่ลูกจ้างซึ่งทำงานบ้าน โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.1 มาตรการตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO)

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) เป็นองค์การสากลทางด้านแรงงานที่มีภารกิจหลักในการช่วยเหลือผู้ใช้แรงงานทั่วโลกให้ได้รับความคุ้มครองจากสังคมให้มีชีวิตและสภาพการทำงานที่ดี พร้อมทั้งยังช่วยเพิ่มพูนประสิทธิภาพของประเทศต่างๆ ในการคุ้มครองแรงงานเกี่ยวกับการออกกฎหมายแรงงาน และกำหนดมาตรฐานสากลเกี่ยวกับแรงงาน ซึ่งมีประเทศไทยเป็นสมาชิกโดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศ

มีการรับรองปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานของแรงงาน (ILO Declaration On Fundamental Principles And Rights At Work) เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติตามหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานของแรงงาน โดยปฏิญญานี้จะครอบคลุมอนุสัญญาที่เป็นมาตรฐานแรงงานหลักๆ 8 ฉบับ ดังนี้¹

1. อนุสัญญาฉบับที่ 29 ว่าด้วยการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ (Forced Labour) ค.ศ. 1930
2. อนุสัญญาฉบับที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน (Freedom of Association And Protection Of The Right To Organize) ค.ศ. 1948
3. อนุสัญญาฉบับที่ 98 ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวกันและการร่วมเจรจาต่อรอง (Right To Organize And Collective Bargaining) ค.ศ. 1949
4. อนุสัญญาฉบับที่ 100 ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน (Equal Remuneration) ค.ศ. 1951
5. อนุสัญญาฉบับที่ 105 ว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ (Abolition Of Forced Labour) ค.ศ. 1957
6. อนุสัญญาฉบับที่ 111 ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติ (การจ้างงานและการประกอบอาชีพ) : Discrimination (Employment And Occupation) ค.ศ. 1958
7. อนุสัญญาฉบับที่ 138 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำ (Minimum Age) ค.ศ. 1973
8. อนุสัญญาฉบับที่ 182 ว่าด้วยรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของแรงงานเด็ก (Worst Forms Of Child Labour) ค.ศ. 1999

ในบทนี้ผู้วิจัยประสงค์จะทำการศึกษาอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับลูกจ้างซึ่งทำงานบ้าน โดยศึกษาเฉพาะมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านจากการกระทำอันรุนแรงของผู้ซึ่งเป็นนายจ้างโดยตรง

3.1.1 อนุสัญญาฉบับที่ 29 ว่าด้วยการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ ค.ศ. 1930 (พ.ศ.2473) (Convention Concerning Forced Or Compulsory Labour)

แรงงานบังคับ ทวีจำนวนมากขึ้นในทุกส่วนของโลก² สถานการณ์ต่าง ๆ ได้บีบบังคับให้ประชาชนตกลงไปในกับดักของการถูกใช้แรงงานบังคับรวมถึงการถูกล่อลวง การถูกเอาเปรียบทางแรงงาน การใช้แรงงานเยี่ยงทาส แรงงานใช้หนี้ผูกพันซึ่งเป็นผลมาจากความเป็นทาสติดที่ดิน และการบังคับเกณฑ์แรงงานหรือการเรียกเกณฑ์เพื่อทำงานสาธารณะ ความยากจนที่เพิ่มขึ้น

¹ ขวัญมณฑล ทิพย์โนสิงห์, “การคุ้มครองแรงงานของคนรับใช้ต่างด้าวในประเทศไทย,” บทบัณฑิตย์, เล่มที่ 70 ตอน 4, (2557, ธันวาคม), น. 172-174.

² สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ, “งานที่มีคุณค่าและเศรษฐกิจนอกระบบ,” สืบค้นเมื่อวันที่ 10 พฤศจิกายน 2560, จาก <https://www.ilo.org/public//english/region/asro/bangkok/library/download/pub03-16.pdf>

เป็นปัจจัยหลักที่ส่งเสริมให้เกิดเรื่องดังกล่าวขึ้น ผู้หญิงและเด็กมักจะตกเป็นเหยื่อเช่นเดียวกัน ลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านถือได้ว่าเป็นแรงงานภาคนอกระบบ ซึ่งเสี่ยงต่อการถูกเอารัดเอาเปรียบจากการบังคับแรงงาน ตัวอย่างต่าง ๆ ข้างต้นไม่อาจตรวจสอบได้ในเศรษฐกิจนอกระบบ เนื่องจากขาดรูปแบบของการตรวจสอบและข้อจำกัดในการเข้าถึงผู้คน ในสถานการณ์เหล่านี้รวมทั้งการไม่มีเครื่องมือทางกฎหมาย

กลไกพื้นฐานสองชนิดที่ เกี่ยวข้องกับสิทธิที่จะไม่ถูกบังคับให้ทำงานและการขจัดการบังคับแรงงาน ได้แก่ อนุสัญญาว่าด้วยแรงงานบังคับฉบับที่ 29 (ค.ศ.1930) และอนุสัญญาว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ ฉบับที่ 105 (ค.ศ.1957) อนุสัญญาฉบับที่ 29 ว่าด้วยการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ (Forced Labour) ค.ศ. 1930 ประเทศไทยได้ลงนามให้สัตยาบันเมื่อวันที่ 26 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2512 (ค.ศ. 1969) จำนวนประเทศที่ให้สัตยาบัน 159 ประเทศ สาระสำคัญของอนุสัญญากำหนดให้ประเทศสมาชิกต้องปราบปรามการใช้แรงงานบังคับหรือการเกณฑ์แรงงานทุกรูปแบบ รวมถึงการละเมิดสิทธิมนุษยชนและศักดิ์ศรีของผู้หญิง ผู้ชาย และเด็กซึ่งก่อให้เกิดความยากจนที่ถาวร และขัดขวางการได้มาซึ่งงานที่ไม่มีคุณค่าสำหรับทุกคน ภายในระยะเวลาที่สั้นที่สุดเท่าที่จะทำได้ โดยมีข้อสังเกตว่าการปราบปรามแรงงานบังคับและการเกณฑ์แรงงานอย่างมีประสิทธิภาพจะทำให้เกิดความเชื่อมั่นในการแข่งขันอย่างยุติธรรมระหว่างนายจ้างทั้งหลาย เช่นเดียวกับการคุ้มครองคนทำงาน และโดยระลึกถึงมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องอนุสัญญาฉบับที่ 182 ว่าด้วยการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายที่สุด ค.ศ. 1999 (พ.ศ.2542) และอนุสัญญา ฉบับที่ 189 ว่าด้วยลูกจ้างทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 (พ.ศ. 2554) ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับความคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างซึ่งทำงานบ้าน

ทั้งนี้อนุสัญญาฉบับที่ 29 ว่าด้วยการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ ค.ศ.1930 ได้ให้คำจำกัดความของ คำว่า “แรงงานบังคับหรือการเกณฑ์แรงงาน” ต้องหมายถึง งานหรือบริการทุกชนิดซึ่งบีบบังคับเอาจากบุคคลใดๆ โดยการขู่เข็ญ ใช้อับทลงโทษและบุคคลดังกล่าวนั้นมิได้สมัครใจที่จะทำเอง แต่ไม่รวมถึงงานหรือบริการบางอย่าง เช่น³

1. งานหรือบริการใดๆซึ่งเกณฑ์โดยกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร
2. งานหรือบริการใดๆซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของหน้าที่พลเมือง
3. งานหรือบริการใดๆที่เกณฑ์จากบุคคลที่ถูกตัดสินลงโทษในศาลยุติธรรม
4. งานหรือบริการใดๆที่เรียกเกณฑ์ในกรณีฉุกเฉิน อันหมายถึงกรณีเกิดสงคราม หรือภัยพิบัติ

³ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, 75 ปี แห่งความสัมพันธ์ไทยกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ ป. สัมพันธ์พาณิชย์, 2537), น. 23.

5. การบริการต่างๆ ของชุมชนขนาดเล็ก ซึ่งดำเนินการโดยสมาชิกของชุมชนนั้นเพื่อประโยชน์ของชุมชนนั่นเอง

ในกรณีที่มีการเกณฑ์แรงงานบังคับตามข้อ 1-5 นั้น จะต้องนำข้อจำกัดต่อไปนี้ มาใช้พิจารณาด้วย

ก. เป็นผู้ชายที่มีร่างกายสมบูรณ์ อายุไม่ต่ำกว่า 18 ปี และไม่เกิน 45 ปี และต้องได้รับการตรวจสอบจากแพทย์ว่ามีได้เป็นโรคติดต่อร้ายแรง เป็นบุคคลที่มีร่างกายเหมาะสมที่จะทำงานที่กำหนดไว้ได้

ข. ให้อัยการและนักเรียนในโรงเรียน ตลอดจนเจ้าหน้าที่ด้านการบริหารทั่วไป

ค. ต้องให้มีผู้ชายที่มีร่างกายสมบูรณ์ไว้ในชุมชนนั้นๆ ด้วย โดยปกติไม่ว่ากรณีใดๆ จะเกณฑ์ไปได้ร้อยละ 25

ง. ต้องเคารพต่อความสัมพันธ์ของกลุ่มสมรสและครอบครัว

อย่างไรก็ตามต้องไม่มีการอนุมัติให้สมาคม บริษัท หรือบุคคลซึ่งเป็นเอกชนใดๆ เกี่ยวข้องกับรูปแบบใดๆ ของเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ เพื่อผลิตหรือสะสมผลผลิตต่างๆ ซึ่งสมาคมหรือบุคคลซึ่งเป็นเอกชนนั้นนำมาใช้ประโยชน์ หรือ นำมาค้าขาย

จากการศึกษาพบว่าแรงงานบังคับ มีอยู่ด้วยกันอย่างน้อย 8 ประเภท ได้แก่⁴

1. แรงงานทาส (Slavery And Abduction For Forced Labour)
2. แรงงานเกณฑ์เพื่อทำงานให้ภาครัฐ (Compulsory Participation In Public Works)
3. แรงงานบังคับเพื่อแลกกับการดำรงชีพ (Coercive Recruitment Practices)
4. แรงงานบังคับเพื่อทำงานบ้าน (Domestic Workers In Forced Labour Situations)
5. แรงงานเกณฑ์ด้วยเหตุผลทางการเมืองหรือทางการทหาร (Forced Labour Imposed

On The Civilian Population By The Military And Related Authorities)

6. แรงงานแลกกับการใช้หนี้ (Bonded Labour)
7. แรงงานบังคับจากการค้ามนุษย์ (Trafficking In Persons)
8. แรงงานนักโทษ (Prison Labour)


นอกจากนี้ อนุสัญญาฉบับที่ 105 ว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ (Abolition Of Forced Labour) ค.ศ. 1957 เป็นอนุสัญญาที่จัดการบังคับแรงงานทุกรูปแบบเพื่อวัตถุประสงค์ทางการเมือง การพัฒนาเศรษฐกิจการควบคุมแรงงานและการลงโทษแรงงานที่ นัดหยุดงาน และการกีดกันทาง

⁴ นิรมล สุธรรมกิจ, มาตรฐานแรงงานกับการค้าระหว่างประเทศเรื่องการคุ้มครองการใช้แรงงานบังคับ, พิมพ์ครั้งที่ 1, (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.), 2550), น. 32.

เชื้อชาติ สังคม สัญชาติ หรือศาสนา อนุสัญญาพื้นฐานทั้งสองมีผลคุ้มครองคนทุกคนไม่ว่า จะอยู่ในภาคเศรษฐกิจใดก็ตาม

ดังนั้นผู้วิจัยจะศึกษาเฉพาะการบังคับใช้แรงงานที่เกี่ยวข้องกับ แรงงานบังคับเพื่อทำงานบ้าน (Domestic Workers In Forced Labour Situations) เพื่อให้ตรงกับมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างซึ่งทำงานบ้าน จากการกระทำอันรุนแรงของผู้ซึ่งเป็นนายจ้าง ซึ่งถือได้ว่าเป็นการปฏิบัติต่อลูกจ้างอย่างไม่เป็นธรรม

ตารางที่ 3.1 ตารางเปรียบเทียบมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองสิทธิและเยียวยาลูกจ้างซึ่งถูกเกณฑ์แรงงานหรือการใช้แรงงานบังคับ

การคุ้มครอง / การเยียวยา	อนุสัญญาฉบับที่ 29 ว่าด้วยการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ ค.ศ.1930 (พ.ศ. 2473)	พิธีสารประกอบอนุสัญญาว่าด้วยแรงงานบังคับ ค.ศ. 1930 (พ.ศ. 2473)	ข้อเสนอว่าด้วยมาตรการส่งเสริมสำหรับการปราบปรามการใช้แรงงานบังคับอย่างมีประสิทธิภาพ
ความหมายหรือคำจำกัดความ ของการเกณฑ์แรงงานและแรงงานบังคับ	- งานหรือบริการทุกชนิดซึ่งบีบบังคับมาจากบุคคลใดๆ โดยการขู่เข็ญ ใช้บทลงโทษและบุคคลดังกล่าวนั้นมิได้สมัครใจที่จะทำเอง แต่ไม่รวมถึงงานหรือบริการบางอย่าง (มาตรา 2)	- คำจำกัดความของเกณฑ์แรงงานและแรงงานบังคับที่มีอยู่ในอนุสัญญา ต้องรวมถึงการต่อต้านการ ค้ำมนุษย์ (มาตรา 1) (ข้อ 3)	

ตารางที่ 3.1 (ต่อ) ตารางเปรียบเทียบมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองสิทธิและเยียวยาลูกจ้าง ซึ่งถูกเกณฑ์แรงงานหรือการใช้แรงงานบังคับ

การคุ้มครอง / การเยียวยา	อนุสัญญาฉบับที่ 29 ว่าด้วยการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ ค.ศ.1930 (พ.ศ. 2473)	พิธีสารประกอบอนุสัญญาว่าด้วยแรงงานบังคับ ค.ศ. 1930 (พ.ศ. 2473)	ข้อเสนอว่าด้วยมาตรการส่งเสริมสำหรับการปราบปรามการใช้แรงงานบังคับอย่างมีประสิทธิภาพ
การเข้าถึงกระบวนการยุติธรรม การชดเชย การเยียวยาและ การได้รับโทษ	<p>- ลูกจ้างที่ประสบอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วย เนื่องจากการทำงาน มีสิทธิได้รับเงินทดแทนพร้อมทั้งนายจ้างต้องประกันการยังชีพให้แก่ลูกจ้าง และในกรณีที่ลูกจ้างถึงแก่ชีวิตหรือลูกจ้างเป็นบุคคลที่ไร้ความสามารถ ทายาทของลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินทดแทน (มาตรา 15)</p> <p>- ผู้เสียหายจากการเกณฑ์แรงงานหรือใช้แรงงานบังคับมีสิทธิร้องทุกข์และได้รับการตรวจสอบและพิจารณา (มาตรา 23)</p> <p>- การเรียกการเกณฑ์แรงงานหรือใช้แรงงานบังคับ ที่ผิดกฎหมายจะต้องถูกลงโทษเช่นการกระทำความผิดทางอาญา (มาตรา 25)</p>	<p>- รัฐสมาชิกต้องจัดให้มีการชดเชยต่อผู้เสียหายและการลงโทษผู้กระทำความผิดเกี่ยวกับการเกณฑ์แรงงาน หรือ การใช้แรงงานบังคับ (มาตรา 1)</p>	<p>- รัฐสมาชิกต้องจัดให้มีการชดเชยให้แก่ผู้เสียหายและการลงโทษผู้กระทำความผิดเกี่ยวกับการเกณฑ์แรงงานหรือการใช้แรงงานบังคับ (ข้อ 1) (1)</p>

ตารางที่ 3.1 (ต่อ) ตารางเปรียบเทียบมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองสิทธิและเยียวยาลูกจ้าง ซึ่งถูกเกณฑ์แรงงานหรือการใช้แรงงานบังคับ

การคุ้มครอง / การเยียวยา	อนุสัญญาฉบับที่ 29 ว่าด้วยการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ ค.ศ.1930 (พ.ศ. 2473)	พิธีสารประกอบอนุสัญญาว่าด้วยแรงงานบังคับ ค.ศ. 1930 (พ.ศ. 2473)	ข้อเสนอว่าด้วยมาตรการส่งเสริมสำหรับการปราบปรามการใช้แรงงานบังคับอย่างมีประสิทธิภาพ
เจ้าหน้าที่ตรวจแรงงาน	- ขยายอำนาจหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตรวจแรงงานครอบคลุมถึงการตรวจการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ (มาตรา 24)	-เจ้าหน้าที่ตรวจแรงงานต้องจัดให้มีการตรวจการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ (มาตรา 2 (ค) (2))	
บริการจัดหางาน		- คุ้มครองลูกจ้างซึ่งใช้บริการจัดหางาน ต่อการกระทำละเมิดและการฟ้อง (มาตรา 2 (ง))	- จัดการกระทำที่ล่วงละเมิดและเป็น การฟ้องจากบริการจัดหางาน (ข้อ 8)
การจัดให้มีกฎหมายและบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้อง		- จัดให้มีกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและการบังคับใช้ที่เกี่ยวกับการใช้เกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ (มาตรา 2(ค)(1))	- จัดให้มีการบังคับใช้กฎหมาย กฎระเบียบและมาตรการอื่น (ข้อ 13)
มาตรการคุ้มครองฟื้นฟูช่วยเหลือ และสนับสนุนผู้เสียหาย		- จัดให้มีมาตรการคุ้มครอง การฟื้นฟู การช่วยเหลือ และการสนับสนุนในรูปแบบต่างๆ เพื่อให้ผู้เสียหายกลับคืนสู่สภาพปกติจากการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ (มาตรา 3)	- จัดให้มีการช่วยเหลืออย่างทันท่วงทีและฟื้นฟูในระยะยาวแก่ผู้เสียหาย (ข้อ 9)

ตารางที่ 3.1 (ต่อ) ตารางเปรียบเทียบมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองสิทธิและเยียวยาลูกจ้างซึ่งถูกเกณฑ์แรงงานหรือการใช้แรงงานบังคับ

การคุ้มครอง / การเยียวยา	อนุสัญญาฉบับที่ 29 ว่าด้วยการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ ค.ศ.1930 (พ.ศ. 2473)	พิธีสารประกอบอนุสัญญาว่าด้วยแรงงานบังคับ ค.ศ. 1930 (พ.ศ. 2473)	ข้อเสนอว่าด้วยมาตรการส่งเสริมสำหรับการปราบปรามการใช้แรงงานบังคับอย่างมีประสิทธิภาพ
การให้การศึกษาข้อมูลและการรณรงค์แก่ผู้เสียหาย		-ให้การศึกษา ข้อมูลผู้ที่อยู่ในกลุ่มเสี่ยงเพื่อป้องกันการตกเป็นเหยื่อผู้เสียหายจากการเกณฑ์แรงงานหรือการใช้แรงงาน บังคับ (มาตรา 2(ก))	-รณรงค์สร้าง ความตระหนักรู้ในกลุ่มที่มีความเสี่ยงสูงที่จะตกเป็นเหยื่อผู้เสียหายจากการเกณฑ์แรงงาน หรือการใช้แรงงาน บังคับ เพื่อป้องกันการล่วงละเมิด ถูกขู่ โกงรวมถึงการปฏิบัติต่างๆ (ข้อ 4) (2) (3)
การใช้แรงงานเด็ก			-ริเริ่มจัดการกับปัญหาแรงงานเด็กและส่งเสริมการศึกษาเพื่อป้องกันไม่ให้เด็กกลายเป็นเหยื่อของการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ (ข้อ 3 (4)) -จัดให้มีมาตรการเพื่อคุ้มครองเด็กที่ถูกเกณฑ์แรงงานหรือถูกบังคับให้ไปทำตามอนุสัญญาว่าด้วยรูปแบบที่เลวร้ายของการใช้แรงงานเด็ก ค.ศ. 1999 (ข้อ 10)

ฉะนั้นจะเห็นได้ว่าลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านนั้นมีความเสี่ยงที่จะถูกบังคับให้ใช้แรงงานจากนายจ้าง โดยปรากฏให้เห็นจากการปฏิบัติของนายจ้างในรูปแบบต่างๆ เช่น รูปแบบของการใช้แรงงานเยี่ยงทาส รูปแบบการทำละเมิด รูปแบบของการใช้ความรุนแรง รูปแบบของการเลือกปฏิบัติ รวมทั้งรูปแบบอื่นๆ การบังคับให้ใช้แรงงานนั้นถือว่าเป็นงานที่ลูกจ้างนั้นต้องอยู่ภายใต้อันตรายจากการลงโทษของนายจ้าง และเป็นงานที่ลูกจ้างไม่ได้เสนอตัวเองหรือตัวเองเป็นผู้สมัครใจ การบังคับให้ใช้แรงงานจึงมีโทษตามประมวลกฎหมายอาญาและการจ้างลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านของนายจ้าง นั้นต้องเกิดขึ้นจากการจ้างที่ลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านเกิดความสมัครใจและด้วยสิ่งจูงใจในการจ้าง มิใช่เกิดจากการบังคับหรือข่มขู่ อันได้แก่ การไม่ถูกกดดันให้ทำงานด้วยการข่มขู่ หรือ การบีบบังคับ จะต้องไม่ถูกกักขัง สามารถยุติการจ้างงานของตนได้ โดยแจ้งล่วงหน้าต่อนายจ้าง เป็นต้น

3.1.2 อนุสัญญาฉบับที่ 182 ว่าด้วยการห้ามและดำเนินการ โดยทันทีเพื่อขจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก ค.ศ. 1999 (พ.ศ. 2542) (Convention Concerning The Prohibition And Immediate Action For The Elimination Of The Worst Forms Of Child Labour) และข้อเสนอแนะฉบับที่ 190 ว่าด้วยการห้ามและการดำเนินการ โดยทันทีเพื่อขจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก

แรงงานเด็ก เป็นปรากฏการณ์ในเศรษฐกิจนอกระบบ ซึ่งองค์การแรงงานระหว่างประเทศให้ความสำคัญกับประเด็นแรงงานเด็ก นับแต่เมื่อแรกก่อตั้งในปี ค.ศ. 1919 มีการรับรองอนุสัญญาว่าด้วยอายุขั้นต่ำของการใช้แรงงานเด็ก แต่จนถึงปัจจุบันการใช้แรงงานเด็กยังคงเป็นปัญหารุนแรงที่พบได้มากในประเทศไทยและประเทศอื่นๆ สาเหตุหลักเกิดจาก ครอบครัวของเด็กยากจน และเด็กๆ มักถูกคาดหวังจากผู้ปกครองว่าต้องช่วยครอบครัวทำงานหาเงินเพื่อมาจุนเจือครอบครัว เมื่อเกิดวิกฤตทางเศรษฐกิจปริมาณการใช้แรงงานเด็กก็จะเพิ่มสูงขึ้นเรื่อยๆ โดยกลไกพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับแรงงานเด็ก คือ อนุสัญญาว่าด้วยการกำหนดอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้ เด็กทำงานปี ค.ศ. 1973 (ฉบับที่ 138) และ อนุสัญญาว่าด้วยการขจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก ปี ค.ศ. 1999 (ฉบับที่ 182)

การคุ้มครองสิทธิเด็กเกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็กได้พัฒนาขึ้นจากการกำหนดอายุขั้นต่ำสำหรับการรับเด็กเข้าทำงาน และห้ามทำงานบางประเภทที่มีผลกระทบต่อสุขภาพ อามัย และความปลอดภัยของเด็ก มาสู่การคุ้มครองสิทธิเด็กในเรื่องการใช้แรงงานในรูปแบบที่เลวร้ายที่สุด “การใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายที่สุด (The Worst Forms Of Child Labour)” เป็นคำที่ปรากฏขึ้นอย่างเป็นทางการในอนุสัญญาฉบับที่ 182 สืบเนื่องจากที่ประชุมแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Conference : ILC) ได้มีมติโดยเอกฉันท์ยอมรับอนุสัญญาฉบับที่ 182 และข้อเสนอแนะฉบับที่ 190 ว่าด้วยการห้ามและการดำเนินการ โดยทันทีเพื่อขจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุด

ของการใช้แรงงานเด็ก เมื่อวันที่ 17 มิถุนายน พ.ศ. 2542 (ค.ศ. 1999) จำนวนประเทศที่ให้สัตยาบัน 158 ประเทศ ซึ่งประเทศไทยให้สัตยาบันเมื่อวันที่ 16 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2544 (ค.ศ. 2001) ดังนั้น กระแสของการขจัดการใช้แรงงานเด็กและการคุ้มครองเด็กจากการใช้แรงงานในปัจจุบันจึงมุ่งไปสู่ มาตรฐานสากลใหม่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO)

อนุสัญญาฉบับที่ 182 ว่าด้วยรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของแรงงานเด็ก (The Worst Forms Of Child Labour) ค.ศ. 1999 กำหนดให้ประเทศสมาชิกต้องดำเนินการเพื่อการห้ามและการขจัด รูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็กโดยนับพันในฐานะเป็นเรื่องเร่งด่วน โดยอนุสัญญา และข้อเสนอแนะนี้มีบทบัญญัติเกี่ยวกับการห้ามมิให้มิ และการขจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่ เลวร้ายที่สุด โดยมุ่งคุ้มครอง “เด็ก” ซึ่งหมายถึง บุคคลทุกคนที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ซึ่งนิยามของเด็ก โดยใช้เกณฑ์อายุ 18 ปี เป็นเกณฑ์อายุที่ตรงกับข้อกำหนดอายุโดยทั่วไปในอนุสัญญาของ สหประชาชาติว่าด้วยสิทธิเด็กและเกณฑ์อายุขั้นต่ำสำหรับการทำงานที่เสี่ยงอันตรายในอนุสัญญา ฉบับที่ 138 ส่วนคำว่า “รูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก” ที่ห้ามมิให้มิและต้องถูกขจัด ให้หมดสิ้นไป ได้แก่

1. ทุกรูปแบบของการใช้ทาส หรือแนวปฏิบัติที่คล้ายกับการใช้ทาส เช่น การค้าและการซื้อขายเด็ก แรงงานขุดหิน แรงงานไพร่ดัดที่ดิน แรงงานบังคับหรือเรียกเกณฑ์ ซึ่งรวมถึง การบังคับหรือเรียกเกณฑ์เด็ก เพื่อใช้ประโยชน์ในความขัดแย้งด้วยอาวุธ
2. การใช้ จัดหา หรือเสนอเด็กเพื่อการค้าประเวณี เพื่อการผลิตสื่อลามกหรือเพื่อการแสดงลามก
3. การใช้ จัดหา หรือเสนอเด็กเพื่อกิจกรรมที่ผิดกฎหมาย โดยเฉพาะเพื่อการผลิตและขนส่งยาเสพติดที่นิยามไว้ในสนธิสัญญาระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้อง
4. งานซึ่งโดยลักษณะของงาน หรือโดยสภาพแวดล้อมในการทำงานมีแนวโน้มที่จะเป็นอันตรายต่อสุขภาพ ความปลอดภัย หรือศีลธรรมของเด็ก

นอกจากนี้แล้ว งานประเภทสุดท้ายนี้ ซึ่งถือเป็น “งานอันตราย (Hazardous Work)” นั้น ประเทศที่ให้สัตยาบันจะต้องมีการกำหนดประเภทงาน และระบุด้วยว่างานเหล่านี้มีอยู่ที่ใด และ คำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้ เช่น

5. งานซึ่งทำให้เด็กต้องเผชิญกับการล่วงเกินทางกาย ทางจิตใจ หรือทางเพศ
6. งานภายใต้สภาพที่ยากลำบากเป็นพิเศษ เช่น งานต่อเนื่องยาวนานหรืองานที่ทำ กลางคืนหรืองานซึ่งเด็กถูกกักขังอยู่ในอาคารสถานที่ของนายจ้าง โดยไม่มีเหตุผล

นอกจากนี้แล้วประเทศต่างๆผู้ให้สัตยาบันจะต้องกำหนดและปฏิบัติแผนงานดำเนินการ เพื่อขจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายที่สุด โดยต้องดำเนินการที่จำเป็นทั้งหมด

เพื่อเป็นหลักประกันว่าข้อบังคับต่างๆ ในอนุสัญญาได้ถูกนำไปปฏิบัติและบังคับใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น มาตรการป้องกันเด็กไม่ให้เข้าสู่หรือย้อนกลับสู่การใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายที่สุด ช่วยเหลือเด็กออกจากการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบดังกล่าวนี้ และ ดำเนินการให้ความช่วยเหลือที่จำเป็น สำหรับการฟื้นฟูสภาพเด็กและบูรณาการกลับเข้าสู่สังคม ซึ่งมาตรการดังกล่าวรวมทั้งการบัญญัติและบังคับใช้บทลงโทษทางอาญาหรือบทลงโทษอื่นๆตามที่สมควร ท้ายที่สุด อนุสัญญาฉบับใหม่นี้สนับสนุนให้เกิดความร่วมมือและการช่วยเหลือระหว่างประเทศ ด้วยการเรียกร้องให้ประเทศสมาชิกดำเนินการตามสมควรในการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อให้การดำเนินการตามบทบัญญัติในอนุสัญญาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด⁵

หากพิจารณากฎหมายและมาตรการต่างๆ ของประเทศไทยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนี้แล้ว จะพบว่า มีกฎหมายและมาตรการต่างๆ จำนวนหนึ่งซึ่งสอดคล้องกับมาตรฐานระหว่างประเทศในเรื่องการคุ้มครองสิทธิเด็กจากการใช้แรงงานในรูปแบบที่เลวร้ายที่สุด ซึ่งปรากฏในอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก ค.ศ. 1989 และอนุสัญญาฉบับที่ 182 และ ข้อเสนอแนะฉบับที่ 190 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ได้แก่ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ประมวลกฎหมายอาญา พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้าประเวณี พ.ศ. 2539 พระราชบัญญัติมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการค้าหญิงและเด็ก พ.ศ. 2540 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน พ.ศ. 2542 พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามยาเสพติด พ.ศ. 2519 พระราชบัญญัติยาเสพติดให้โทษ พ.ศ.2522 พระราชบัญญัติวัตถุที่ออกฤทธิ์ต่อจิตและประสาท พ.ศ. 2518 และแผนปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหารูขี้ฉ้อบริการทางเพศ พ.ศ. 2539⁶

ปัญหาและการป้องกันการใช้แรงงานเด็ก ซึ่งเป็นลูกจ้างรับใช้ตามบ้านในรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก⁷

⁵ กองวิชาการและแผนงาน, สภาพการทำงานและปัญหาการทำงานของผู้ทำงานรับใช้ในบ้าน อนุสัญญาของ ILO ฉบับที่ 178, 182 และ 190, (กรุงเทพมหานคร: กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน และสวัสดิการ, 2542). น. 29.

⁶ กมลินทร์ พินิจกุล, “การคุ้มครองสิทธิเด็กเกี่ยวกับการใช้แรงงานในรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก,” วารสารกฎหมาย คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ปีที่ 20, ฉบับที่ 1, (2543, ตุลาคม), น. 161-167.

⁷ โครงการความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงรายและองค์การแรงงานระหว่างประเทศ, การประเมินสถานการณ์การใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายในบางพื้นที่ของจังหวัดเชียงราย (รายงานผลการวิจัย), (เชียงราย: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, 2549), น. 17-19.

1. ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กรับใช้ตามบ้าน

โครงการแรงงานระหว่างประเทศ (ILO-IPEC) ได้ให้คำอธิบายเกี่ยวกับแรงงานเด็กทำงานบ้าน (Child Domestic Workers) ว่าเด็ก ๆ ที่ทำงานรับใช้ตามบ้าน จัดว่าอยู่ในกลุ่มที่เสี่ยงต่อการถูกเอารัดเอาเปรียบมากที่สุดกลุ่มหนึ่งและยังเป็นแรงงานเด็กที่เข้าไปคุ้มครองป้องกันยากที่สุด เด็กเหล่านี้เป็นแรงงานที่ “ไม่มีตัวตน” ซ่อนเร้นและถูกละเลย (Invisible Form) เด็กส่วนมากมาจากครอบครัวที่ยากจนมากและหลายคนมาจากครอบครัวที่แตกแยก เป็นเด็กที่ถูกพ่อแม่ทอดทิ้งหรือเป็นเด็กกำพร้า จากการศึกษาจะพบว่าสภาพการทำงานของเด็กรับใช้ในบ้านนั้นน่าเป็นห่วงอย่างยิ่ง เด็กรับใช้ในบ้านมีความเสี่ยงที่จะถูกนายจ้างกระทำด้วยความรุนแรง ละเมิด คุกคามมากที่สุด ไม่ว่าจะทางเพศ ทางร่างกาย และทางจิตใจ รวมทั้งทางวาจา โดยถูกคุกคาม ข่มเหงด้วยวาจาหยาบคาย ไม่ค่อยให้พบปะใคร จำกัดเสรีภาพ เขยิบคหยาม บางแห่งนายจ้างบางคนรับเลี้ยงลูกจ้างเป็นอนุภรรยา เป็นต้น เมื่อเทียบกับเด็กกลุ่มอื่นที่ทำงานในลักษณะอื่น ในบางประเทศพ่อแม่ของเด็กเป็นผู้มอบเด็กให้นายจ้างเลี้ยงดูด้วยตนเอง ดังนั้นชะตาชีวิตเด็กจึงตกอยู่ในอุ้งมือของนายจ้าง เด็กต้องพึ่งพานายจ้างทุกเรื่อง ไม่ว่าจะเป็นอาหาร เสื้อผ้า และที่พักอาศัย เด็กสูญเสียอิสรภาพโดยสิ้นเชิง บางครั้งเมื่อนายจ้างไม่ต้องการเด็กรับใช้อีกต่อไป หรือไม่พอใจกับงานเด็ก เด็กเหล่านี้ก็อาจจะถูกไล่ออกจากบ้านมาเป็นเด็กข้างถนน

2. เข้าถึงและช่วยเหลือลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กรับใช้ในบ้าน

การเข้าถึงตัวลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กรับใช้ในบ้านไม่ใช่เรื่องง่ายเลยเพราะธรรมชาติของงานทำให้เด็กต้องถูกซุกซ่อนอยู่แต่ในบ้านและกระจัดกระจายอยู่ตามบ้านเรือนทั่วไป ไม่ได้กระจุกตัวอยู่ที่ใดที่หนึ่ง ดังนั้นการเข้าไปช่วยเหลือเด็กรับใช้ในบ้านให้พ้นจากการถูกละเมิด การใช้ความรุนแรง คุกคามจึงเป็นสิ่งที่ยากลำบาก ด้วยความช่วยเหลือของ ILO-IPEC องค์กรพัฒนาเอกชนหนึ่งในประเทศฟิลิปปินส์ ได้จัดทำโครงการ โดยมีเป้าหมายเป็นกลุ่มเด็กรับใช้ตามบ้าน โดยเฉพาะ โครงการนี้เป็นการให้บริการ โดยให้ความช่วยเหลือในด้านกฎหมายและเข้าถึงตัวเด็ก โครงการยังเสนอแนวทางในการต่อรองกับนายจ้าง เพื่อให้เด็กรับใช้ตามบ้านมีโอกาสได้ศึกษาต่อ ให้บริการด้านคำปรึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่ง บริการที่เด็กสามารถพบปะกับเจ้าหน้าที่โดยตรงในท่าเลที่เด็กรับใช้ในบ้านรวมตัวกัน เพื่อทำกิจกรรมยามว่างร่วมกัน บริการให้คำปรึกษาผ่านโทรศัพท์สายด่วน และผ่านกลุ่มเพื่อน โดยให้เด็กรับใช้ในบ้านรุ่นพี่คอยช่วยเหลือเด็กคนอื่นที่ทำงานอยู่ในละแวกเดียวกัน

3. ป้องกันไม่ให้เด็กเข้าไปเป็นเด็กรับใช้ตามบ้าน

การป้องกันก่อนปัญหาจะเกิดมีความสำคัญอย่างยิ่ง งานวิจัยในประเทศเคนยาเป็นตัวอย่างที่ดี เพราะชี้ให้เห็นว่า เด็กรับใช้ตามบ้านจำนวนมาก ต้องหนีออกจากบ้านของนายจ้าง

เนื่องจากทนถูกทารุณ ไม่ไหว แต่กลับจะต้องไปเผชิญกับการกระทำทารุณกรรมและเอาโรคเอาเปรียบบนถนนอีกทอดหนึ่ง บางครั้งถึงกับถูกบังคับให้ไปค้าประเวณี ดังนั้น ILO-IPEC จึงทำงานร่วมกับผู้ร่วมโครงการหลายองค์กร เพื่อป้องกันการกดขี่เอาเปรียบเด็กที่มาทำงานเป็นเด็กรับใช้ตามบ้านในประเทศสหสาธารณรัฐแทนซาเนีย สหพันธ์สหภาพการค้าแห่งแทนซาเนีย (Tanzania Federation Of Trade Unions : TFTU) ได้ดำเนินการรณรงค์สร้างจิตสำนึกกับพ่อแม่ สมาชิกสหภาพ ผู้นำท้องถิ่นและครูในชุมชนที่มีเด็กออกไปทำงานรับใช้ตามบ้าน นอกจากนี้ ยังมีการจัดแสดงละครและสื่ออื่นๆ เพื่อชี้ให้เห็นอันตรายจากการทำงานตามบ้าน เพื่อขจัดความเชื่อผิดๆ ว่าการไปทำงานรับใช้ตามบ้านเป็นการช่วยพัฒนาให้คุณภาพชีวิตของเด็กดีขึ้น สหพันธ์สหภาพการค้าแห่งแทนซาเนีย (Tanzania Federation Of Trade Unions : TFTU) ยังได้ให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนคณะกรรมการระดับรากหญ้า เพื่อร่างและกำหนดกฎเกณฑ์ สำหรับบังคับในชุมชน โดยมีเป้าหมายเพื่อป้องกันการนำเด็กไปทำงานบ้าน และช่วยร่างข้อตกลงกับนายจ้างเกี่ยวกับมาตรการป้องกันการจ้างเด็กไปทำงานตามบ้าน นอกจากนี้ยังมีการแนะนำกิจกรรมเสริมสร้างรายได้ทางเลือก เพื่อช่วยให้ครอบครัวที่ยากจนมีทางเลือกอื่นในการหารายได้จะได้ไม่ต้องหาทางออกด้วยการส่งเด็กๆ ไปทำงานรับใช้ตามบ้าน

3.1.3 อนุสัญญาฉบับที่ 189 ว่าด้วยงานที่มีคุณค่าสำหรับลูกจ้างทำงานบ้าน และข้อเสนอแนะที่ 201 ว่าด้วยงานที่มีคุณค่าสำหรับลูกจ้างทำงานบ้าน

เมื่อวันที่ 1 มิถุนายน พ.ศ. 2554 ที่ประชุมใหญ่องค์กรแรงงานระหว่างประเทศ สมัยที่ 100 ได้มีผู้แทนจากประเทศภาคีสมาชิกเข้าร่วมประชุม รวม 183 ประเทศ โดยมีมติรับรองอนุสัญญาฉบับที่ 189 และข้อเสนอแนะที่ 201 ซึ่งอนุสัญญาฉบับที่ 189 ว่าด้วยงานที่มีคุณค่าสำหรับลูกจ้างทำงานบ้าน (Convention On Domestic Workers) ค.ศ. 2011 เป็นอนุสัญญาที่ให้ความสำคัญแก่ลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านเป็นอย่างมาก โดยจะมีการคุ้มครองสิทธิทั้งเด็ก ผู้หญิง และผู้ชายซึ่งทำงานบ้าน หากรัฐบาลใดได้ให้สัตยาบันในอนุสัญญาฉบับนี้ รัฐบาลดังกล่าวจะต้องผูกพันต่อมาตรฐานตามอนุสัญญาฉบับนี้ โดยต้องให้ความคุ้มครองลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านภายใต้กฎหมายแรงงานของตน ในขณะที่ข้อเสนอแนะที่ 201 ว่าด้วยงานที่มีคุณค่าสำหรับลูกจ้างทำงานบ้าน เป็นคำแนะนำในการนำอนุสัญญามาปฏิบัติ

ประเทศสมาชิกที่ได้ให้สัตยาบันในอนุสัญญาฉบับที่ 189 ว่าด้วยงานที่มีคุณค่าสำหรับลูกจ้างทำงานบ้านในปัจจุบัน ได้แก่ รัฐพหุชนชาติแห่งโบลิเวีย สาธารณรัฐเอกวาดอร์ สาธารณรัฐสหกรณ์กายอานา สาธารณรัฐอิตาลี สาธารณรัฐมอริเชียส สาธารณรัฐนิการากัว สาธารณรัฐปารากวัย สาธารณรัฐฟิลิปปินส์ สาธารณรัฐแอฟริกาใต้ และสาธารณรัฐบุรพารุควัย ซึ่งประเทศไทยยังไม่ได้ให้สัตยาบันแก่อนุสัญญา ถ้าหากประเทศไทยได้ให้สัตยาบันย่อมต้องมีการปรับปรุง

แก้ไขหรือเพิ่มเติมบทบัญญัติกฎหมายแรงงานเพื่อให้เป็นไปตามอนุสัญญา ซึ่งจะทำให้ลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านได้รับความคุ้มครองมากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน อย่างไรก็ตามอนุสัญญาดังกล่าวนี้มีสาระสำคัญที่ให้ความคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างซึ่งทำงานบ้าน จากการกระทำอันรุนแรงของนายจ้าง ดังนี้คือ⁸

(1) รัฐควรจะกำหนดลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านเข้าไว้ภายใต้ นโยบายหรือกฎหมายแรงงานที่มีอยู่และพัฒนากฎหมายใหม่ให้ครอบคลุมถึงลูกจ้างซึ่งทำงานบ้าน

(2) ลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านจะต้องได้รับความคุ้มครองจากการกระทำโดยมิชอบ การล่วงละเมิด การคุกคาม การกระทำอันรุนแรงทุกรูปแบบ การเลือกปฏิบัติ และการบังคับใช้แรงงาน นอกจากนี้ลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านมีสิทธิที่จะเข้าสู่ระบบประกันสังคม

(3) ลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านควรเข้าถึงระบบศาล ศาลยุติธรรม และกลไกระงับข้อพิพาทอื่นๆ โดยรัฐบาลควรจัดกลไกการร้องเรียน การตรวจสอบแรงงาน การบังคับใช้และการลงโทษเพื่อการคุ้มครองลูกจ้างซึ่งทำงานบ้าน โดยมีการระบุเงื่อนไขการเข้าถึงต่างๆ ให้ไว้แก่ครัวเรือนเพื่อการตรวจสอบ

⁸ ขวัญมกล ทิพย์มโนสิงห์, *อ้างแล้ว เจริญธรรมที่ 40*, น. 174-175.

ตารางที่ 3.2 ตารางการเปรียบเทียบมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างไทย ซึ่งทำงานบ้าน จากการกระทำอันรุนแรงของผู้ที่เป็นนายจ้าง ตามกฎหมายแรงงานของประเทศไทย กับข้อกำหนดตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 189 ว่าด้วยงานที่มีคุณค่า สำหรับลูกจ้างทำงานบ้าน ค.ศ.2011 (Domestic Workers Convention NO.189, 2011)

มาตรการทางกฎหมาย ในการคุ้มครองสิทธิ	อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่าง ประเทศ ฉบับที่ 189 ว่าด้วยงานที่มีคุณค่า สำหรับลูกจ้างทำงานบ้าน ค.ศ. 2011	กฎหมายแรงงานของ ประเทศไทย
คำนิยาม	<ul style="list-style-type: none"> - คำว่า “งานบ้าน” หมายถึง งานที่ทำใน หรืองานที่ทำเพื่อครัวเรือนเพียงครัวเรือน เดียวหรือหลายครัวเรือน (ข้อ 1 (เอ)) - คำว่า “ลูกจ้างงานบ้าน” หมายถึง บุคคล ใดก็ตามที่ได้รับมอบหมายให้ทำงานบ้าน ตามที่มีความสัมพันธ์ในการจ้างแรงงาน (ข้อ 2 (บี)) - บุคคลที่ทำงานบ้านเพียงบางโอกาสหรือนานๆครั้ง และไม่ได้เป็นไปเพื่อการอาชีพ ไม่ถือเป็นคนงานทำงานบ้าน (ข้อ 3 (ซี)) 	<p>- นิยามของคำว่า “งานบ้าน” กฎหมายภายในของประเทศไทย ยัง ไม่มี ก า ห น ด ความหมายของงานบ้านไว้ เพียงแต่กำหนดไว้ว่าเป็น งานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้ มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ ด้วย โดยมีได้มีรายละเอียด อื่น ใน การ ข ย า ย ความ เช่นเดียวกับ นิยามของคำว่า “ลูกจ้างทำงานบ้าน” ที่ยังไม่ได้กำหนดคำนิยามไว้</p>
การล่วงละเมิด การ คุกคาม และ ความ รุนแรงทุกรูปแบบ	<p>- ลูกจ้างงานบ้านต้องได้รับการคุ้มครอง จากการถูกข่มเหง,การล่วงละเมิด คุกคาม และความรุนแรงในทุกรูปแบบ (ข้อ 5)</p>	<p>- กฎหมายคุ้มครองแรงงาน ของไทยกำหนด ห้ามมิให้นายจ้างกระทำการล่วงเกิน คุกคาม หรือ ก่อ ความ เดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อ ลูกจ้างงาน บ้านเท่านั้น (มาตรา 16 พระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541)</p>

ตารางที่ 3.2 (ต่อ) ตารางการเปรียบเทียบมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างไทย ซึ่งทำงานบ้าน จากการกระทำอันรุนแรงของผู้ที่เป็นนายจ้าง ตามกฎหมายแรงงานของประเทศไทย กับข้อกำหนดตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 189 ว่าด้วยงานที่มีคุณค่า สำหรับลูกจ้างทำงานบ้าน ค.ศ.2011 (Domestic Workers Convention NO.189, 2011)

มาตรการทางกฎหมาย ในการคุ้มครองสิทธิ	อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่าง ประเทศ ฉบับที่ 189 ว่าด้วยงานที่มี คุณค่าสำหรับลูกจ้างทำงานบ้าน ค.ศ. 2011	กฎหมายแรงงานของประเทศไทย
หน่วยงานจัดหางาน เอกชน	<ul style="list-style-type: none"> - กำหนดเงื่อนไขการควบคุมการ ดำเนินงานของหน่วยงานจัดหางาน เอกชน (ข้อ 15 (1) (เอ)) - กำหนดมาตรการที่เหมาะสมในการ สอบสวนคำร้องทุกข์ ข้อกล่าวหา เกี่ยวกับการกระทำล่วงละเมิด หลอกลวงต้มตุ๋น จากการกระทำของ หน่วยงานจัดหางานเอกชนต่อลูกจ้าง ทำงานบ้าน (ข้อ 15 (บี)) 	-การคุ้มครองในเรื่องหน่วยงาน จัดหางาน กฎหมายภายในของ ประเทศไทยไม่มีการให้ความ คุ้มครองลูกจ้างทำงานบ้านจากการ กระทำล่วงละเมิดต่างๆ ของ หน่วยงานจัดหางานเอกชน มีแต่ ในเรื่องการให้ความคุ้มครองการ ป้องกันการฉ้อ โกง การถูกเอารัด เอาเปรียบ เป็นต้น
สิทธิในการเข้าถึง กระบวนการยุติธรรม	<ul style="list-style-type: none"> - ลูกจ้างงานบ้านมีสิทธิในการเข้าถึง กระบวนการในการดำเนินการทาง ศาลสถิตยุติธรรม หรือกลไกในการ ยุติข้อพิพาทอื่นอย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้เงื่อนไขที่ไม่ด้อยไปกว่าลูกจ้าง ทั่วไป (ข้อ 16) - ลูกจ้างงานบ้านมีสิทธิเข้าถึงระบบ การพิจารณาคำร้องที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้มั่นใจว่ามีการดำเนินการที่มี ความ สอดคล้องกับ กฎหมาย กฎระเบียบในการคุ้มครอง 	<ul style="list-style-type: none"> - ลูกจ้างงานบ้านมีสิทธิในการยื่น คำฟ้องต่อศาลแรงงาน ตาม พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงาน และวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 - ลูกจ้างงานบ้านสามารถยื่นคำ ร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานได้ ต่ า ม มา ต ร า 1 2 3 แ ท้ ง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

ตารางที่ 3.2 (ต่อ) ตารางการเปรียบเทียบมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างไทย ซึ่งทำงานบ้าน จากการกระทำอันรุนแรงของผู้ที่เป็นนายจ้าง ตามกฎหมายแรงงานของประเทศไทย กับข้อกำหนดตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 189 ว่าด้วยงานที่มีคุณค่า สำหรับลูกจ้างทำงานบ้าน ค.ศ.2011 (Domestic Workers Convention NO.189, 2011)

มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองสิทธิ	อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 189 ว่าด้วยงานที่มีคุณค่า สำหรับลูกจ้างทำงานบ้าน ค.ศ. 2011	กฎหมายแรงงานของประเทศไทย
หน่วยงานจัดหางานเอกชน	<p>ลูกจ้างทำงานบ้าน (ข้อ 17 (1))</p> <p>- ต้องมีการพัฒนามาตรการและนำไปปฏิบัติเพื่อการตรวจแรงงาน การบังคับใช้กฎหมายและการลงโทษ โดยคำนึงถึงคุณลักษณะพิเศษของงานบ้าน (ข้อ 17 (2))</p> <p>- มาตรการดังกล่าวต้องระบุเงื่อนไขที่สามารถเข้าไปในครัวเรือนได้ ทั้งนี้โดยคำนึงถึงความเป็นส่วนบุคคล (ข้อ 17 (3))</p>	<p>- ไม่มีการกำหนดวิธีการตรวจแรงงานที่ชัดเจน มีเพียงการกำหนดให้พนักงานตรวจแรงงานแสดงบัตรประจำตัวต่อนายจ้าง และให้นายจ้างอำนวยความสะดวกและไม่ขัดขวางการปฏิบัติตามหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงาน และอาจมีแพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ หรือผู้เชี่ยวชาญช่วยเหลือพนักงานตรวจแรงงานก็ได้ (มาตรา 140 และ 142 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541)</p>

3.2 มาตรการตามกฎหมายต่างประเทศ

ปัจจุบันประเทศต่างๆ ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการให้ความคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างซึ่งทำงานบ้าน โดยได้มีการกำหนดมาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับความคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างซึ่งทำงานบ้าน ซึ่งหลักการของความคุ้มครองสิทธิแรงงานมีความแตกต่างกันไปตามระบบกฎหมาย ดังต่อไปนี้

3.2.1 มาตรการในระบบกฎหมายลายลักษณ์อักษร (Civil Law System)

การคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านในประเทศที่ใช้ระบบกฎหมายลายลักษณ์อักษร ส่วนใหญ่ได้มีออกกฎหมายแรงงานหรือมีการออกหลักจรรยาบรรณ โดยมีการกล่าวถึงการคุ้มครองสิทธิลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านในด้านต่างๆ กล่าวคือ

3.2.1.1 สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม

สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนามมีกฎหมายแรงงานหลัก คือ ประมวลกฎหมายแรงงานของสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม (The Labour Code Of The Socialist Republic Of Vietnam)⁹ ประกาศใช้เมื่อวันที่ 23 มิถุนายน ค.ศ. 1994 โดยมีผลใช้บังคับในวันที่ 1 มกราคม ค.ศ. 1995 ต่อมา มีการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายดังกล่าวอีกเมื่อวันที่ 2 เมษายน ค.ศ. 2002 และมีผลใช้บังคับในวันที่ 1 มกราคม ค.ศ. 2003 กฎหมายดังกล่าวนี้กำหนดให้มีการคุ้มครองการทำงานและความสัมพันธ์ในด้านแรงงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตอบแทนการทำงาน (Wage Earning Worker) โดยสาระสำคัญของกฎหมายจะใช้บังคับสำหรับการคุ้มครองแรงงานแก่ลูกจ้างที่ทำงานทุกคน ไม่ว่าจะเป็นการว่าจ้างงานโดยกิจการหรือองค์กรหรือการว่าจ้างงานโดยบุคคลก็ตาม และใช้บังคับแก่การว่าจ้างงานในทุกรูปแบบและทุกประเภทกิจกรรมทางเศรษฐกิจ นอกจากนี้กฎหมายดังกล่าวยังกำหนดให้ความคุ้มครองแรงงานรวมถึงผู้ฝึกงาน ลูกจ้างทำงานบ้านและกลุ่มแรงงานประเภทอื่นๆตามที่กำหนดไว้โดยเฉพาะ

ประมวลกฎหมายแรงงานของสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม (The Labour Code Of The Socialist Republic Of Vietnam) ได้มีการกล่าวถึงลูกจ้างทำงานบ้าน โดยมีการกำหนดให้นายจ้างนั้นต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างทำงานบ้านโดยเท่าเทียมกัน โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติทางเพศ ชัมเหงเกียรติ ศักดิ์ศรี การทารุณกรรม การบังคับใช้แรงงาน และการกระทำใดๆที่เป็นความผิด อันถือได้ว่าเป็นการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างทำงานบ้านจากการกระทำของนายจ้าง

ต่อมาในปี ค.ศ. 2012 ได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายแรงงาน โดยสมัชชาแห่งชาติของสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนามในวาระที่สิบสามในวันที่ 18 มิถุนายน ค.ศ. 2012 และมีผลตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม ค.ศ. 2013 โดยในทั้งนี้กระทรวงแรงงานของเวียดนามหรือกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (Ministry Of Labour Or Invalids and Social Affairs) เป็นหน่วยงานเฉพาะที่มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในการกำหนดนโยบายและจัดการดูแลด้านการคุ้มครองสภาพการจ้างและสภาพการทำงาน ตลอดจนจัดให้มีสวัสดิการแรงงานพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับ

⁹ International Labour Organization (NATLEX database), “The Labour Code of the Socialist Republic of Vietnam,” Retrieved 10 March 2018, from <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/38229/64933/E94VNM01.htm>

แรงงาน ประมวลกฎหมายแรงงานฉบับนี้กำหนดมาตรฐานแรงงานสิทธิหน้าที่และความรับผิดชอบของพนักงาน นายจ้าง องค์กรตัวแทนพนักงาน องค์กรตัวแทนนายจ้างในด้านแรงงานสัมพันธ์และความสัมพันธ์อื่น ๆ เกี่ยวข้องโดยตรงกับความสัมพันธ์ทางด้านแรงงานและการบริหารงานของรัฐ

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (Ministry Of Labour Or Invalids And Social Affairs)¹⁰ กำหนดบทบัญญัติในการคุ้มครองลูกจ้างทำงานบ้านไว้โดยเฉพาะ โดยบัญญัติไว้ในหมวด 5 ว่าด้วยลูกจ้างทำงานบ้าน ของประมวลกฎหมายแรงงานในท้งนี้ผู้วิจัยจะกล่าวถึงเฉพาะบทบัญญัติที่เกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างทำงานบ้านอันเกี่ยวข้องกับการกระทำของนายจ้างที่มีต่อลูกจ้างทำงานบ้าน ไว้ดังต่อไปนี้

คำนิยามของลูกจ้างทำงานบ้าน

ตาม Section 179¹¹ ลูกจ้างทำงานบ้าน คือ

1. ลูกจ้างที่ทำงานในครัวเรือนหนึ่งหรือหลายครัวเรือน มีหน้าที่ในการทำอาหาร ดูแลรักษาความสะอาด พี่เลี้ยงเด็ก ดูแลผู้สูงอายุ คนขับรถ คนสวน และทำงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับครัวเรือนอันไม่ได้เป็นการทำเพื่อกิจการในเชิงพาณิชย์

2. ประมวลกฎหมายนี้ไม่ใช้กับบุคคลที่เป็นลูกจ้างทำงานบ้านที่ปฏิบัติหน้าที่ในรูปแบบของชิ้นงาน

สัญญาจ้างแรงงานทำงานบ้าน

กำหนดให้นายจ้างต้องทำสัญญาจ้างงานเป็นลายลักษณ์อักษรกับลูกจ้างทำงานบ้าน โดยสัญญาจ้างต้องได้รับการยอมรับจากทั้งสองฝ่ายและระบุเงื่อนไขสภาพการจ้างและสภาพการทำงานที่ชัดเจน ในส่วนของระยะเวลาของสัญญาจ้างคู่สัญญาฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งมีสิทธิเลิกสัญญาจ้างได้ตลอดเวลาโดยมีเงื่อนไขว่าจะต้องแจ้งให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบล่วงหน้าเป็นเวลา 15 วัน (Section 180)¹²

สิทธิมนุษยชน

กำหนดให้นายจ้างต้องเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของลูกจ้างทำงานบ้าน (Section 181 (3))¹³

การกระทำที่ห้ามนายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างงานบ้าน

¹⁰ Ministry of Labour, “Invalids And Social Affairs International Cooperation Department (Labour Code, 2012),” Retrieved 10 March 2018, from <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/MONOGRAPH/91650/114939/F224084256/VNM91650.pdf>

¹¹ The Labour Code Of The Socialist Republic Of Vietnam, Section 179.

¹² The Labour Code Of The Socialist Republic Of Vietnam, Section 180.

¹³ The Labour Code of The Socialist Republic Of Vietnam, Section 181(3).

- ห้ามมิให้นายจ้างกระทำการล่วงประเวณี การล่วงละเมิดทางเพศ ใช้แรงงานบังคับและ การใช้กำลังหรือความรุนแรงต่อลูกจ้างทำงานบ้าน (Section 183 (1))¹⁴

- ห้ามมิให้นายจ้างมอบหมายงานให้กับลูกจ้างทำงานบ้านซึ่งไม่สอดคล้องกับสัญญาจ้าง (Section 183 (2))¹⁵

- ห้ามมิให้นายจ้างเก็บรักษาเอกสารส่วนตัวของลูกจ้างทำงานบ้าน (Section 183 (3))¹⁶

การขอความช่วยเหลือของลูกจ้างทำงานบ้าน

ลูกจ้างทำงานบ้านมีหน้าที่รายงานต่อเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจหากนายจ้างของตนกระทำการหมิ่นประมาท ล่วงละเมิดทางเพศ การใช้แรงงานบังคับ หรือการกระทำใดๆที่เป็นความผิดกฎหมาย (Section 182 (4))¹⁷

เงินประกันสังคมและค่าประกันสุขภาพตามกฎหมาย

กำหนดให้นายจ้างมีภาระผูกพันในการจ่ายจำนวนเงินประกันสังคมและค่าประกันสุขภาพให้แก่ลูกจ้างทำงานบ้านเพื่อให้ลูกจ้างทำงานบ้านสามารถจัดการประกันได้ด้วยตัวเอง (Section 181 (2))¹⁸

3.1.2.2 สาธารณรัฐแซมเบีย (Republic Of Zambia)

ในปัจจุบันสาธารณรัฐแซมเบียได้มีการตรากฎหมายเพื่อให้การคุ้มครองสิทธิแก่ลูกจ้างทำงานในบ้าน โดยมีการออกหลักจรรยาบรรณจัดทำขึ้นเพื่อให้คำแนะนำเกี่ยวกับเงื่อนไขการจ้างงานสำหรับลูกจ้างและความสัมพันธ์ในการทำงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ในท้ั้งนี้ผู้วิจัยจะกล่าวถึงเฉพาะประเด็นการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างทำงานบ้านโดยตรงอันเกี่ยวข้องกับงานวิจัย

หลักจรรยาบรรณสำหรับลูกจ้างในสาธารณรัฐแซมเบีย¹⁹

คำนิยาม

“งานในบ้าน” หมายถึง งานที่ดำเนินการภายในความสัมพันธ์ในการจ้างงานหรือ สำหรับครัวเรือน

¹⁴ The Labour Code of The Socialist Republic Of Vietnam, Section 183(1).

¹⁵ The Labour Code of The Socialist Republic Of Vietnam, Section 183 (2).

¹⁶ The Labour Code of The Socialist Republic Of Vietnam, Section 183 (3).

¹⁷ The Labour Code of The Socialist Republic Of Vietnam, Section 182 (4).

¹⁸ The Labour Code of The Socialist Republic Of Vietnam, Section 181 (2).

¹⁹ ZAMBIA FEDERATION OF EMPLOYERS, “Code Of Conduct For Employers Of Domestic Workers In Zambia,” Retrieved 5 April 2018, from

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@travail/documents/publication/wcms_164522.pdf

“นายจ้าง” หมายถึง บุคคลหรือนิติบุคคลซึ่งได้ทำสัญญาจ้างบริการกับลูกจ้างที่ทำงานในบ้าน

“งานเบา” หมายถึง งานที่ไม่น่าจะเป็นอันตรายต่อสุขภาพเด็กหรือการพัฒนา

สัญญาจ้าง

สัญญาจ้างซึ่งเป็นข้อตกลงร่วมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างจะต้องระบุเงื่อนไขและข้อตกลงในการทำงาน เช่น ขอบเขตหน้าที่และเงื่อนไขอื่น ๆ เป็นต้น และสัญญาจ้างควรจัดทำขึ้นก่อนที่จะมีการจ้างงาน

อายุขั้นต่ำของผู้ที่ทำงานในบ้าน

ตามกฎหมาย เด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่า 15 ปี ไม่ควรได้รับการว่าจ้างให้ทำงานบ้าน สำหรับบุคคลซึ่งมีอายุระหว่าง 15 ถึง 18 ปี อาจได้รับการว่าจ้างทำงานประเภทงานเบาดังงานนั้นไม่ขัดขวางการพัฒนาของเด็ก

การป้องกันการล่วงละเมิดและความรุนแรง

นายจ้างของลูกจ้างทำงานในบ้านจะต้องไม่อยู่ภายใต้หรืออนุญาตให้ลูกจ้างถูกข่มขู่หรือให้มีการล่วงละเมิดหรือกระทำความรุนแรงทางร่างกาย ทางเพศ ทางจิตใจ หรือทางวาจาในสภาพแวดล้อมการทำงานของบุคคล

การจัดการงานศพ

ในกรณีของการเสียชีวิตของลูกจ้างซึ่งทำงานบ้าน นายจ้างของลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านต้องจ่ายเงินช่วยเหลืองานศพดังกล่าว

3.2.2 มาตรฐาน(Common Law System) ในระบบกฎหมายจารีตประเพณี

ลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านถือได้ว่าเป็นแรงงานที่มีส่วนสำคัญในระบบแรงงาน และควรที่จะได้รับการคุ้มครองสิทธิซึ่งหลายประเทศได้มีการออกมาตรการทางกฎหมายเพื่อเป็นการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านจากการทำงานให้กับนายจ้าง กล่าวคือ

3.2.2.1 สาธารณรัฐฟิลิปปินส์

สาธารณรัฐฟิลิปปินส์ ได้มีการประกาศใช้กฎหมายแรงงานฉบับใหม่ที่เกี่ยวข้องกับลูกจ้างงานบ้าน ชื่อว่า “กฎหมายว่าด้วยการกำหนดนโยบายสำหรับคุ้มครองและสวัสดิการของลูกจ้างงานบ้าน (The Act Instituting Policies For The Protection And Welfare Of Domestic Workers)” โดยเรียกชื่ออีกอย่างหนึ่งว่า “กฎหมายลูกจ้างงานบ้าน” มีประธานาธิบดี เบนิกโน ซิเมออน อากีโน 3 เป็นผู้ลงนามในกฎหมาย เมื่อวันที่ 18 มกราคม ค.ศ. 2013 (พ.ศ. 2556) เห็นได้ว่ากฎหมายใหม่นี้ได้มีการปรับปรุงบทบัญญัติของกฎหมายแรงงานของสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ มาจากอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 189 ว่าด้วยงานที่มีคุณค่าสำหรับลูกจ้างทำงานบ้าน

ค.ศ. 2011 (Domestic Workers Convention No.189, 2011) ซึ่งสาธารณรัฐฟิลิปปินส์เป็นหนึ่งในภาคีสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization) หรือ ILO ที่ได้ร่วมให้สัตยาบันรับรองแก่นุสัญญาดังกล่าว โดยกฎหมายดังกล่าวนี้ครอบคลุมถึงลูกจ้างงานบ้านในสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ ประมาณ 1.9 ล้านคน²⁰

ในการนี้กฎหมายลูกจ้างงานบ้านถือว่าเป็นกฎหมายที่มีส่วนสำคัญต่อด้านแรงงานและด้านสังคม เนื่องจากให้ความคุ้มครองสิทธิแรงงานและผลประโยชน์ของลูกจ้างงานบ้าน กฎหมายได้ให้ความคุ้มครองลูกจ้างงานบ้าน ในส่วนของการต่อต้านการละเมิด แรงงานขัดหนี้ การใช้แรงงานเด็กที่เลวร้ายที่สุด การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เวลาพักและวันหยุดรวมถึงสิทธิประโยชน์อื่นๆสำหรับลูกจ้างงานบ้าน นอกจากนี้ยังขยายการคุ้มครองสิทธิให้ครอบคลุมถึงประกันสังคมและประกันสุขภาพและจัดระบบการทำงานของหน่วยงานภาครัฐ โดยกำหนดกลไกเพื่อตอบสนองอย่างรวดเร็วต่อการถูกละเมิด(การถูกข่มเหง) ของลูกจ้างงานบ้าน

จากการศึกษาพบว่า สาธารณรัฐฟิลิปปินส์ได้ให้ความสำคัญต่อการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างงานบ้านเป็นอย่างยิ่ง โดยการศึกษาครั้งนี้จะมุ่งเน้นเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างงานบ้านจากการกระทำอันรุนแรงของผู้ที่เป็นนายจ้าง

เนื่องจากกฎหมายลูกจ้างงานบ้านครอบคลุมถึงบุคคลที่ถูกว่าจ้างทำงานบ้านภายใต้ความสัมพันธ์ในการจ้างแรงงาน แต่ทั้งนี้กฎหมายจะไม่ครอบคลุมถึงลูกจ้างงานบ้านที่ทำงานเป็นบางครั้งบางคราวหรือทำงานเป็นระยะๆและไม่ได้ทำงานเป็นพื้นฐานในการประกอบอาชีพ ความหมายลูกจ้างงานบ้านของสาธารณรัฐฟิลิปปินส์มีความหมายในทำนองเดียวกันกับ “คนรับใช้ทำงานบ้าน (Domestic Servant)” อันหมายถึงบุคคลไม่ว่าชายหรือหญิง ที่ทำงานในหรือเกี่ยวกับงานบ้านของนายจ้างอันเป็นงานที่โดยทั่วไปจำเป็นหรือพึงประสงค์ให้มีการทำเพื่อการดูแลรักษาและอำนวยความสะดวกสบายส่วนบุคคลและแก่ครอบครัวของนายจ้าง ทั้งนี้ลูกจ้างงานบ้านจะได้พักอาศัยอยู่กับนายจ้างหรือที่ไม่ได้พักอาศัยอยู่กับนายจ้างก็ตาม สำหรับเด็กหรือญาติของลูกจ้างงานบ้าน ที่พักอาศัยร่วมกับลูกจ้างงานบ้านในบ้านของนายจ้างตามที่นายจ้างได้จัดไว้ให้ไม่ถือว่าเป็นลูกจ้างทำงานบ้าน เว้นแต่จะได้มีการว่าจ้างให้ทำงานบ้านด้วยเช่นเดียวกัน²¹

²⁰ International Labour Office, “Philippines enact new law protecting domestic workers,” Retrieved 10 November 2018, from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_211052.pdf

²¹ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, รายงานการศึกษาฉบับสมบูรณ์ (Final Report) โครงการศึกษาวิจัย เพื่อขยายการคุ้มครองแรงงานให้แก่แรงงานนอกระบบ, (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานวิจัยกฎหมายและแรงงาน, 2551), น. 1.

การคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างงานบ้านในสาธารณรัฐฟิลิปปินส์จากผลกระทบทำอันตรายแรงของผู้ที่เป็นนายจ้างในส่วนที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายลูกจ้างงานบ้าน มีดังต่อไปนี้²²

1. ภาระหน้าที่ทั่วไป (สิทธิมนุษยชน)

นายจ้างต้องดูแลลูกจ้างงานบ้านของตนด้วยความเป็นธรรมและความเคารพ โดยลูกจ้างงานบ้านต้องไม่ถูกข่มเหงหรือแสวงหาประโยชน์ส่วนตัว นายจ้างต้องจัดหาอาหารให้ลูกจ้างงานบ้าน 3 มื้อต่อวัน พักผ่อนที่เหมาะสม และจัดสรรที่พัก และให้ความช่วยเหลือทางการแพทย์ในกรณีที่เกิดเจ็บป่วยหรือบาดเจ็บแก่ลูกจ้างงานบ้าน (Section 4-6)²³

กฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องเคารพสิทธิความเป็นส่วนตัวของลูกจ้างงานบ้านและต้องจัดให้ลูกจ้างงานบ้านสามารถติดต่อสื่อสารกับบุคคลภายนอกได้ (Section 8)²⁴

2. การสรรหาลูกจ้างงานบ้าน

กฎหมายต้องจัดให้มีกฎที่เข้มงวดเกี่ยวกับการจัดสรรหาลูกจ้างงานบ้าน ไม่ว่าจะเป็นสำนักงานจัดหางาน บุคคลภายนอก หรือนายหน้า ต้องห้ามไม่ให้มีการเก็บค่าธรรมเนียมและค่าใช้จ่ายในการจ้างงานจากลูกจ้างงานบ้าน (Section 13)²⁵

หน่วยงานจัดหางานเอกชน (PEAs) ต้องรับผิดชอบร่วมกับนายจ้างสำหรับ ค่าจ้างค่าจ้างที่เกี่ยวข้องและประโยชน์อื่นที่ได้รับของลูกจ้างงานบ้าน (Section 36)²⁶

3. สัญญาจ้างแรงงาน

นายจ้างและลูกจ้างงานบ้านต้องทำสัญญาจ้างแรงงานเป็นลายลักษณ์อักษร ก่อนเริ่มทำงาน โดยสัญญาต้องใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย สำหรับนายจ้างและลูกจ้างงานบ้าน โดยสัญญาจะจัดทำขึ้นมา 3 ชุด ชุดที่หนึ่งเก็บไว้ที่ลูกจ้างงานบ้าน และชุดที่สอง เก็บไว้ที่นายจ้าง และชุดที่สามต้องนำไปจดทะเบียนกับหน่วยงานของรัฐ บารังเกย์ (Barangay) ซึ่งเป็นหน่วยงานท้องถิ่นที่เล็กที่สุดของสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ (Section 11)²⁷

²² Philippines enact new law protecting domestic workers. Retrieved 10 November 2018, from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_211052.pdf

²³ The Act Instituting Policies For The Protection And Welfare Of Domestic Workers, Section 4-6.

²⁴ The Act Instituting Policies For The Protection And Welfare Of Domestic Workers, Section 8.

²⁵ The Act Instituting Policies For The Protection And Welfare Of Domestic Workers, Section 13.

²⁶ The Act Instituting Policies For The Protection And Welfare Of Domestic Workers, Section 36.

²⁷ The Act Instituting Policies For The Protection And Welfare of Domestic Workers, Section 11.

4. กองทุนประกันสังคม ประกันสุขภาพ ประกันภัย และสวัสดิการอื่นๆ

ลูกจ้างงานบ้านที่ทำงานมาอย่างน้อย 1 เดือน ต้องได้รับบริการคุ้มครองจากประกันสังคม (SSS) คณะกรรมการเยียวยาลูกจ้าง (ECC) บริษัทประกันสุขภาพของสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ (PHIC) และกองทุนร่วมพัฒนาบ้านที่อยู่อาศัย (Pag-IBIG Fund) โดยนายจ้างเป็นผู้ชำระเบี้ยให้แก่ลูกจ้างงานบ้าน ที่ได้รับเงินน้อยกว่า 5,000 เปโซ²⁸ อย่างไรก็ตามลูกจ้างงานบ้านที่ได้รับเงินมากกว่า 5,000 เปโซ ลูกจ้างงานบ้านจะต้องจ่ายตามอัตราส่วนที่กฎหมายกำหนด (Section 30)²⁹

5. อายุต่ำสุดและการป้องกันคุ้มครองแรงงานเด็ก

เด็กที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปี ห้ามมิให้มีการจ้างงาน เช่น ลูกจ้างงานบ้าน กฎหมายได้อนุญาตให้มีการจ้างเด็ก อายุระหว่าง 15-17 ปี ครอบคลุมการทำงานได้ ตามเงื่อนไขมาตรฐานที่กำหนดไว้ในกฎหมายต่อต้านการใช้แรงงานเด็ก (Section 16)³⁰

6. การสิ้นสุดของความสัมพันธ์การจ้างงาน

ลูกจ้างงานบ้านและนายจ้างห้ามไม่ให้มีการยกเลิกสัญญาว่าจ้างก่อนที่ระยะเวลาในสัญญาจะสิ้นสุด เว้นแต่จะมีเหตุดังต่อไปนี้ (Section 32-34)³¹

- ลูกจ้างงานบ้านอาจยุติความสัมพันธ์ในการจ้าง ถ้าขณะทำงานได้ประสบเจอกับ การละเมิดทางวาจาและอารมณ์ การปฏิบัติอย่างทารุณ ละเมิดต่อเนื้อตัวร่างกาย การกระทำใดที่มีผลกระทบต่อศักดิ์ศรีของบุคคล และอื่นๆจากการแสวงหาประโยชน์จากนายจ้างหรือสมาชิกอื่นๆในครัวเรือน

- นายจ้างอาจยุติความสัมพันธ์ในการจ้างงาน เนื่องจากการประพฤติผิดหรือมีเจตนาไม่ซื่อสัตย์ คำสั่งอันชอบด้วยกฎหมาย ไม่ว่าจะทั้งหมดหรือละเลยอย่างสม่ำเสมอ หรือลูกจ้างงานบ้านไร้ประสิทธิภาพในหน้าที่การงานหรือมีการหลอกลวง

- การละเมิดของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งในเงื่อนไขของสัญญาหรือมาตรฐานที่กำหนดไว้ในกฎหมายและการทำสัญญาจะเป็นผลร้ายต่อสุขภาพของคนทำงาน นายจ้างหรือสมาชิกในครัวเรือน ยังเป็นเพียงสาเหตุของการสิ้นสุดสัญญา

- ถ้าลูกจ้างงานบ้านถูกบอกเลิกการว่าจ้างก่อนครบกำหนดโดยปราศจากเหตุผลอันสมควร นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างทำงานและเงินชดเชยเท่ากับ 15 วันทำงาน ให้แก่ลูกจ้าง ถ้าลูกจ้าง

²⁸ 1 เปโซ เท่ากับ 0.6012 บาท อัตราแลกเปลี่ยนของธนาคารแห่งประเทศไทย ณ วันที่ 31 สิงหาคม พ.ศ. 2561

²⁹ The Act Instituting Policies For The Protection And Welfare of Domestic Workers, Section 30.

³⁰ The Act Instituting Policies For The Protection And Welfare of Domestic Workers, Section 16.

³¹ The Act Instituting Policies For The Protection And Welfare of Domestic Workers, Section 32-34.

งานบ้านออกจากงานก่อนครบกำหนดโดยปราศจากเหตุผลอันสมควรลูกจ้างจะถูกปรับเงินค่าจ้างทำงานที่ค้างชำระเป็นเวลาไม่เกิน 15 วันทำงาน

- ลูกจ้างงานบ้านและนายจ้างอายุติสัญญาก่อนตราบท่าที่จะทำข้อตกลงซึ่งกันและกันและได้มีหนังสือแจ้งข้อตกลง

7. ช่วยเหลือ การข่มเหง ลูกจ้างทำงานบ้าน

กฎหมายลูกจ้างงานบ้านต้องมั่นใจว่าจะช่วยเหลือลูกจ้างงานบ้านได้ ทันทีจากความรุนแรงอันเกิดจากการทารุณกรรมและเอาเปรียบรวมทั้งเด็ก การใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายที่สุด กรมสวัสดิการสังคมและพัฒนา (Department Of Social Welfare And Development (DSWD)) สวัสดิการภายในและรัฐบาลท้องถิ่น (DILG) จะต้องทำงานร่วมกับรัฐบาลในท้องถิ่นจนกระทั่งมีการพัฒนาและขั้นตอนปฏิบัติงานที่มาตรฐาน เพื่อช่วยเหลืออย่างมีประสิทธิภาพและจัดที่พักพิงให้กับลูกจ้างงานบ้านที่ถูกละเมิดหรือถูกกระทำอันรุนแรง

ในกรณีที่ได้รับแจ้งว่ามีการล่วงละเมิดหรือกระทำอันรุนแรงในการทำงานบ้านของเด็ก กรมสวัสดิการสังคมและพัฒนา (Department Of Social Welfare And Development (DSWD)) โดยการร่วมมือจากกรมสวัสดิการแรงงานและการจ้าง (Department Of Labor And Employment (DOLE)) จะเข้าไปให้ความช่วยเหลือเด็กทันทีและส่งตัวเด็กให้แก่ บิดามารดา ผู้ดูแล หรือ ญาติ โดยสำนักจัดหางานที่ส่งตัวเด็กมาทำงานหรือ DSWD เป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายในการดำเนินการดังกล่าว หากเด็กปฏิเสธการส่งตัวกลับไปยัง บิดามารดา ผู้ดูแล หรือญาติ อาจจัดให้เด็กอยู่ภายใต้การดูแลของ DSWD หรือองค์กรอิสระที่น่าเชื่อถือ หรือจัดให้ทำงานบ้านในสถานที่ที่เหมาะสม

ทั้งนี้ผู้ที่ตกเป็นเหยื่อการล่วงละเมิดหรือกระทำอันรุนแรงจะได้รับสิทธิโปรแกรมและบริการ ที่จะช่วยให้พวกเขาได้พ้นตัวจากการบาดเจ็บ รวมทั้งได้รับตำแหน่งงานตามมา จากกรมสวัสดิการแรงงานและการจ้าง (Section 31)³²

8. การกำหนดข้อมูล การไต่ถามข้อพิพาท และการระงับข้อพิพาท

- การกำหนดข้อมูล

กรมสวัสดิการแรงงานและการจ้าง (Department Of Labor And Employment (DOLE)) ต้องประสานกับหน่วยงานรัฐบาลที่เกี่ยวข้องอื่นเพื่อพัฒนาและดำเนินการอย่างไม่หยุดนิ่งในการเผยแพร่ข้อมูล โดยการจัดไว้ในกฎหมายทั้งในระดับชาติและระดับท้องถิ่น

- การไต่ถามข้อพิพาท

ในขณะที่ว่าจ้าง นายจ้างต้องแจ้งให้คนทำงานบ้านทราบถึงชื่อบุคคล ที่อยู่ และหมายเลขโทรศัพท์ของหน่วยงานดังต่อไปนี้

³² The Act Instituting Policies For The Protection And Welfare of Domestic Workers, Section 31.

1. กรมสวัสดิการแรงงานและการจ้าง (Department Of Labor And Employment (DOLE)) และกรมสวัสดิการแรงงานและการจ้างส่วนภูมิภาคซึ่งมีเขตอำนาจในพื้นที่ที่คนทำงานบ้านทำงานอยู่
2. สำนักงานบารังเกย์ (Barangay) ซึ่งมีเขตอำนาจในพื้นที่ที่คนทำงานบ้านทำงานอยู่
3. องค์กรอิสระที่จัดระเบียบไว้ถูกต้องสำหรับการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทระหว่างนายจ้างและลูกจ้างสำหรับปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างคนทำงานบ้านกับนายจ้าง
4. นายจ้างต้องจัดให้คนทำงานบ้านสามารถติดต่อกับหน่วยงานดังกล่าวข้างต้นได้ไม่ว่าด้วยวิธีการใดๆ

- การระงับข้อพิพาท

สถานที่สำหรับแก้ปัญหาข้อพิพาทแรงงานจะเป็นกรมสวัสดิการแรงงานและการจ้างส่วนภูมิภาค กับการตัดสินใจก่อนที่จะส่งไปยังศาล เพื่อความเหมาะสมของคดี เมื่อมีการเกิดอาชญากรรมที่คล้ายกัน เช่น การละเมิดทางร่างกาย การกระทำอันรุนแรง การค้ามนุษย์อาชญากรรมต่อทรัพย์สิน จะถูกจัดการ โดยศาลปกติ (Section 37)³³

9. ใบรับรองแพทย์

ต้องจัดให้มีใบรับรองแพทย์แสดงผลการตรวจร่างกายและจิตใจของคนทำงานบ้าน โดยถือเป็นเงื่อนไขในการว่าจ้างงาน โดยนายจ้างเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายในการตรวจร่างกายดังกล่าว

10. บทลงโทษ

การปฏิบัติฝ่าฝืนบทบัญญัติของกฎหมายนี้มีโทษปรับ ระหว่าง 5,000-20,000 เปโซ³⁴ หรือจำคุกระหว่าง 3 เดือน ถึง 3 ปี หรือทั้งปรับและจำคุก

3.2.2.2 สาธารณรัฐสิงคโปร์

สาธารณรัฐสิงคโปร์เป็นประเทศเล็ก ๆ ที่ยังจำเป็นต้องอาศัยแรงงานต่างชาติเข้ามาทำงาน โดยกระทรวงแรงงานของสาธารณรัฐสิงคโปร์ได้กำหนดนโยบายในการอนุญาตให้คนต่างชาติเข้ามาทำงานในประเทศโดยมีการออกกฎระเบียบและขั้นตอนการนำเข้าแรงงานภายใต้เงื่อนไขมาตรการทางกฎหมายที่เรียกว่า “รัฐบัญญัติว่าด้วยการจ้างแรงงานต่างชาติ (Employment Of Foreign Worker Act)”³⁵ ในเรื่องนี้กระทรวงแรงงานของสิงคโปร์จะเป็นผู้พิจารณาออกใบอนุญาตทำงานให้แก่ชาวต่างชาติ

³³ The Act Instituting Policies For The Protection And Welfare of Domestic Workers, Section 37.

³⁴ 1 เปโซ เท่ากับ 0.6012 บาท อัตราแลกเปลี่ยนของธนาคารแห่งประเทศไทย ณ.วันที่ 31 สิงหาคม พ.ศ. 2561

³⁵ กรมเศรษฐกิจระหว่างประเทศ กระทรวงการต่างประเทศ, “การจ้างแรงงานต่างชาติของสิงคโปร์,” สืบค้นเมื่อวันที่ 1 กันยายน 2561, จาก http://globthailand.com/singapore_0004/

ในส่วนของการจ้างแรงงานต่างชาติ (Work Passes)³⁶ เป็นเงื่อนไขที่นายจ้างจะต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างต่างชาติอันเป็นการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้าง การศึกษาครั้งนี้ผู้เขียนจะกล่าวเฉพาะเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย ดังต่อไปนี้ คือ

ข้อ 1. เงื่อนไขนี้ใช้บังคับกับนายจ้างที่ต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างต่างชาติทุกคนที่มีอาชีพตามที่ระบุไว้ในใบอนุญาตทำงาน (Work Permit) คือ “แรงงานทำงานบ้าน”

ข้อ 2. ลูกจ้างต่างชาติต้องอยู่ภายใต้การจ้างงานโดยตรงของนายจ้างและนายจ้างจะต้องรับผิดชอบในการควบคุมและกำกับดูแลลูกจ้างต่างชาติ นายจ้างไม่อนุญาตให้ลูกจ้างต่างชาติที่จะว่าจ้างหรือทำสัญญากับบุคคลอื่นหรือธุรกิจเพื่อทำงานให้แก่บุคคลนั้นหรือธุรกิจดังกล่าว

ข้อ 3. นายจ้างต้องจ้างลูกจ้างชาวต่างชาติเพื่อทำหน้าที่ในครัวเรือนและในประเทศเท่านั้นที่อยู่อาศัยตามที่ระบุในใบอนุญาตทำงาน

ข้อ 10 นายจ้างจะต้องไม่ปฏิบัติต่อลูกจ้างต่างชาติอย่างทารุณและไม่ก่อให้เกิดหรือจงใจอนุญาตให้ลูกจ้างต่างชาติได้รับการปฏิบัติอย่างทารุณโดยบุคคลอื่น ในกรณีที่ลูกจ้างต่างชาติได้รับการปฏิบัติอย่างทารุณหาก

(ก) ลูกจ้างต่างชาติต้องถูกละเมิดทางร่างกายหรือการล่วงละเมิดทางเพศหรือการข่มขู่ทางอาญา

(ข) นายจ้างหรือบุคคลอื่นทำหรือทำให้ลูกจ้างต่างชาติต้องทำ การกระทำใดๆที่เป็นสาเหตุหรืออาจก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพหรือความปลอดภัยของลูกจ้างต่างชาติ

(ค) นายจ้างหรือบุคคลอื่นละเลยหรือละทิ้งลูกจ้างต่างชาติในสถานการณ์ซึ่งก่อให้เกิดหรือมีแนวโน้มที่จะก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพหรือความปลอดภัยของลูกจ้างต่างชาติ หรือ

(ง) นายจ้างหรือบุคคลอื่นกระทำการใด ๆ ที่เป็นอันตรายต่อสวัสดิภาพของลูกจ้างต่างชาติ

นอกจากนี้ประมวลกฎหมายอาญาของสาธารณรัฐสิงคโปร์ ค.ศ. 1998 (Penal Code (Amendment) Act 1998)³⁷ กำหนดให้ความคุ้มครองสิทธิแก่ลูกจ้างทำงานบ้านภายในประเทศ อันเกิดจากการกระทำผิดของนายจ้างหรือสมาชิกในครัวเรือน เช่น การก่อให้เกิดเจ็บปวด คับข้องใจ

³⁶ MINISTRY OF MANPOWER, “Employment of Foreign Manpower Act (Chapter 91A),” Retrieved 8 April 2018, from <http://twc2.org.sg/wp-content/uploads/2011/11/WorkPermitRegulations.pdf>

³⁷ TONY TAN KENG YAM, “Republic Of Singapore Government Gazette Acts Supplement (Penal Code (Amendment) Act 1998),” Retrieved 18 March 2018, from <https://sso.agc.gov.sg/Acts-Supp/18-1998/Published/19980515?DocDate=19980515>

ข่มขู่ การใช้กำลังทางอาญา การดูหมิ่น ใช้อาวุธหรือของอันตรายเป็นต้น พร้อมทั้งบดทวงโทษที่ใช้บังคับกับนายจ้างหรือสมาชิกในครัวเรือน ตาม Section 73³⁸ ดังกล่าว คือ

(1) เมื่อนายจ้างหรือสมาชิกในครัวเรือนของนายจ้างกระทำความผิดต่อลูกจ้างทำงานบ้านโดย

(a) ความผิดที่ก่อให้เกิดความเสียหายหรือความเจ็บปวดอันร้ายแรงต่อลูกจ้างทำงานบ้าน โดยนายจ้างต้องระวางโทษตาม Section 323, 324 หรือ 325

(b) การกระทำความผิดโดยมิชอบต่อลูกจ้างทำงานบ้าน โดยนายจ้างต้องระวางโทษตาม Section 342, 343 หรือ 344

(c) การกระทำความผิดกฎหมายหรือการใช้ความผิดทางอาญาแก่ลูกจ้างทำงานบ้านโดยนายจ้างต้องระวางโทษตาม Section 354

(d) การกระทำความผิดใด ๆ ที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อดูหมิ่นลูกจ้างทำงานบ้านโดยนายจ้างต้องระวางโทษตาม Section 509 หรือ

(e) การกระทำความผิดตามที่ระบุไว้ใน Paragraphs (a) ถึง (d) ซึ่งเป็นการกระทำความผิดทางอาญา

(2) ในกรณีที่นายจ้างหรือสมาชิกในครอบครัวของนายจ้างถูกตัดสินว่ากระทำความผิดตามที่ระบุไว้ในภายใต้ Section (1) (a) (b) (c) (d) หรือ (d) ศาลอาจระวางโทษแก่นายจ้างหรือสมาชิกในครอบครัวของนายจ้างแล้วแต่กรณีจะได้รับโทษเท่าที่เกินกว่าครึ่งของโทษที่ตนจะต้องรับผิดในความผิดนั้น

(3) แม้จะมีบทบัญญัติอื่นใดที่ขัดต่อประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา (Cap. 62)

(a) ศาลพิพากษามีอำนาจพิจารณาคดีทั้งหมดสำหรับความผิดที่ถูกลงโทษภายใต้ Section 343, 344 และ 354 และมีอำนาจให้รางวัลแก่การลงโทษอย่างครบถ้วนตามหมวด (2) ในส่วนที่เกี่ยวกับความผิดนั้น และ

(b) ศาลแขวงมีอำนาจพิจารณาคดีทั้งหมดในความผิดที่ถูกลงโทษภายใต้ Section 324 และ 325 และมีอำนาจที่จะให้รางวัลแก่การลงโทษอย่างครบถ้วนตามหมวด (2) ในส่วนที่เกี่ยวกับความผิดนั้น

(4) เพื่อความมุ่งประสงค์ของมาตรานี้

“คนรับใช้ในบ้าน” หมายความว่า หญิงรับใช้ที่เป็นลูกจ้างในหรืออยู่ในการเชื่อมต่อกับการบริการในการจ้างโดยจะพักอาศัยในบ้านส่วนตัวของนายจ้าง

“ที่อยู่อาศัย” หมายความว่า ที่อยู่อาศัยและรวมถึงอาคารหรือสิ่งปลูกสร้างทั้งหมดหรือสิ่งทีสร้างขึ้นหรือดัดแปลงให้เหมาะสำหรับใช้เป็นที่อยู่อาศัยของมนุษย์

³⁸ Penal Code (Amendment) Act 1998, Section 73.

“สมาชิกในครอบครัวของนายจ้าง” ในความสัมพันธ์กับลูกจ้างทำงานบ้าน หมายถึง บุคคลที่พำนักอยู่ในบ้านของนายจ้าง ณ ขณะกระทำความผิด ที่สั่งให้ลูกจ้างทำงานบ้านมีเหตุอันควร เชื้อเพลิง

3.3 มาตรการตามกฎหมายไทยที่เกี่ยวข้อง

มาตรการตามกฎหมายไทยเป็นเพียงมาตรการที่ให้ความคุ้มครองสิทธิแก่ลูกจ้างซึ่งทำงาน บ้านในภาพรวมเท่านั้น แต่ยังไม่มีการกำหนดถึงการคุ้มครองสิทธิเป็นการเฉพาะให้สอดคล้องกับ ลักษณะของการทำงานของลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านในปัจจุบัน ซึ่งกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับมาตรการ ทางกฎหมายในการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านในประเทศไทยสามารถแยกออกได้ ดังต่อไปนี้

3.3.1 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560

ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้บัญญัติรับรองเรื่อง “ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์” โดยบัญญัติไว้ในมาตรา 4 ว่า “ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาคของบุคคลย่อมได้รับความคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญ บุคคลใดจะล่วงละเมิดไม่ได้ เมื่อใดที่มีการกระทำที่กดขี่ข่มเหงทารุณอย่างรุนแรงก็จะมีกรกล่าวอ้างถึงสิทธิมนุษยชนอยู่เสมอ “สิทธิมนุษยชน (Human Rights)” จึงเป็นคำที่มักใช้กล่าวอ้างถึงความมีสิทธิ เสรีภาพและอิสรภาพ ของมนุษย์ แต่ก็ยังไม่มียุทธศาสตร์ใดนิยามความหมายหรือหาคำจำกัดความได้ แม้แต่ในปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนก็ยังไม่ได้เขียนคำนิยามที่ชัดเจน³⁹

“สิทธิมนุษยชน (Human Rights)”⁴⁰ เป็นสิทธิที่รัฐธรรมนูญมุ่งที่จะให้ความคุ้มครองแก่ บุคคลทุกคน โดยมีได้แบ่งแยกว่าบุคคลนั้นจะเป็นคนของชาติใด เชื้อชาติใด ภาษาใดหรือศาสนา ใด หากบุคคลนั้นเข้ามาอยู่ในอำนาจพื้นที่ที่ใช้รัฐธรรมนูญ บุคคลนั้นย่อมได้รับความคุ้มครอง ภายใต้อรัฐธรรมนูญ ดังนั้นบุคคลทุกคนจึงได้รับการปฏิบัติอย่างมีศักดิ์ศรี ทั้งในชีวิตส่วนตัวและ ในการทำงาน เท่าเทียมกับมนุษย์คนอื่นๆ คนทุกคนมีสิทธิเหล่านี้ ไม่จะเป็นคนรวยหรือจน เด็กหรือ ผู้ใหญ่ ผู้ชายหรือผู้หญิง แม้กระทั่งผู้ใช้แรงงานอย่างลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านย่อมได้รับความคุ้มครอง ตามสิทธิมนุษยชนเช่นเดียวกัน ทั้งนี้ลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านย่อมมีคาดหวังในการทำงานว่าจะได้รับ

³⁹ ดวงหทัย บูรณเจริญกิจ และภักดิริ แอนิหน, “สิทธิมนุษยชนกับสังคมปัจจุบัน,” วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์, ปีที่ 2, ฉบับที่ 1, (2560, มกราคม-เมษายน), น. 15-16.

⁴⁰ อุดม รัฐอมฤต, นพนิต สุริยะ และบรรเจิด สิงคะเนติ, การอ้างศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์หรือใช้สิทธิและ เสรีภาพของบุคคลตามมาตรา 28 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540, (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ, 2544), น. 13.

การปฏิบัติที่ดีจากนายจ้าง มีสิทธิที่จะทำงานในสภาพแวดล้อมที่ดี ปลอดภัย มีคุณค่า และมีสิทธิที่จะติดต่อกับครอบครัวและเพื่อน มีสิทธิออกจากบ้านไปพบปะคนอื่นหรือไปสถานที่อื่นในช่วงวันหยุด รวมถึงสามารถเรียกร้องให้บุคคลอื่นกระทำการบางอย่างใดอย่างหนึ่งหรืองดเว้นการกระทำการ หรือจะใช้ยื่นให้บุคคลอื่นให้ยอมรับ แต่การกระทำเหล่านี้ต้องอยู่ภายใต้กฎหมายรัฐธรรมนูญ และต้องไม่เป็นการละเมิดสิทธิของผู้อื่น

ประเทศไทย เป็นประเทศหนึ่งที่เป็นรัฐภาคีขององค์การสหประชาชาติ และได้ให้การรับรองปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน รวมทั้งเข้าร่วมเป็นภาคีสันติสัญญาระหว่างประเทศด้านสิทธิมนุษยชนหลายฉบับ ทำให้มีผลผูกพันที่จะต้องปฏิบัติตามสนธิสัญญา รวมถึงข้อตกลงระหว่างประเทศในเรื่องต่างๆ ดังนั้นบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย จึงกำหนดสิทธิมนุษยชน ไว้อย่างชัดเจน ในปัจจุบันการละเมิดสิทธิมนุษยชนในประเทศก็ยังคงปรากฏอยู่เสมอ และมีแนวโน้มที่จะรุนแรงยิ่งขึ้น สถานการณ์การละเมิดสิทธิมนุษยชน เช่น การใช้แรงงานเด็ก ในรูปแบบที่เลวร้าย การกระทำที่ละเมิดสิทธิของแรงงาน การกดขี่ข่มเหงทารุณอย่างรุนแรง การใช้ความรุนแรงในการลงโทษ เป็นต้น⁴¹

เมื่อลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านได้เข้าทำงานในบ้านของนายจ้าง ลูกจ้างงานบ้านทุกคนต่างมีความคาดหวังว่าจะเจอกับนายจ้างที่ปฏิบัติต่อตนดี ได้รับความปลอดภัยในการทำงาน แต่ในปัจจุบันมักปรากฏพบเห็นตามสื่อต่างๆ อยู่เป็นประจำว่าลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านมักถูกนายจ้างล่วงละเมิดสิทธิและกระทำอันรุนแรงที่โหดร้าย ไม่ว่าจะเป็นเช่น การถูกทำร้ายร่างกาย จิตใจ การกักขัง การกดขี่ข่มเหง การใช้วาจาที่รุนแรง เป็นต้น ดังนั้นลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านที่ถือได้ว่าเป็นแรงงานนอกระบบ จึงได้รับความคุ้มครองภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ดังต่อไปนี้คือ

1) ลูกจ้างงานบ้าน ย่อมมีสิทธิและเสรีภาพและได้รับความคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญ เมื่อถูกละเมิดสามารถยกบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญเพื่อใช้สิทธิทางศาลหรือยกขึ้นเป็นข้อต่อสู้คดีในศาลได้ และถ้าได้รับความเสียหายจากการถูกละเมิดสิทธิหรือเสรีภาพหรือจากการกระทำความผิดอาญาของนายจ้าง ย่อมมีสิทธิที่จะได้รับการเยียวยาหรือช่วยเหลือจากรัฐตามที่กฎหมายบัญญัติ⁴²

⁴¹ คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ, “รอบรู้เรื่องกฎหมายของเรา-สิทธิมนุษยชน,” สืบค้นเมื่อวันที่ 24 มกราคม พ.ศ. 2561, จาก <https://sites.google.com/site/krukam17825/hlak-siththi-mnusy-chn>

⁴² รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 25.

2) ลูกจ้างงานบ้าน มีสิทธิและเสรีภาพในชีวิต ร่างกาย ห้ามมิให้มีการกระทำทรมาน ทารุณกรรม กักขังหน่วงเหนี่ยวหรือลงโทษที่โหดร้ายหรือไร้มนุษยธรรม⁴³

3) ลูกจ้างงานบ้านย่อมมีสิทธิในความเป็นอยู่ส่วนตัว การกระทำอันเป็นละเมิดหรือ กระทบต่อสิทธิของลูกจ้างงานบ้านจะกระทำมิได้⁴⁴ เช่น การนำประวัติหรือเรื่องส่วนตัวของลูกจ้าง งานบ้าน ไปเปิดเผยต่อสาธารณะไม่ว่าข้อเท็จจริงนั้นจะทำให้เขาเสียชื่อเสียงหรือไม่ หากลูกจ้างงาน บ้านไม่ยินยอมย่อมเป็นละเมิดต่อสิทธิส่วนตัว

4) ลูกจ้างงานบ้านย่อมมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น การพูด การเขียน เป็นต้น⁴⁵

5) ลูกจ้างงานบ้านย่อมมีเสรีภาพในการติดต่อสื่อสารถึงกันไม่ว่าในทางใดๆ⁴⁶

6) ลูกจ้างงานบ้านย่อมมีเสรีภาพในการเดินทาง⁴⁷

7) รัฐต้องให้ความช่วยเหลือแก่ลูกจ้างงานบ้านให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพ และคุ้มครองป้องกันมิให้ลูกจ้างงานบ้านถูกใช้ความรุนแรงและปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม รวมตลอด ทั้งให้การบำบัด ฟื้นฟูและเยียวยาเมื่อลูกจ้างงานบ้านได้รับความเสียหายดังกล่าว⁴⁸

8) รัฐต้องส่งเสริมให้ลูกจ้างมีความสามารถในการทำงานอย่างเหมาะสมกับศักยภาพ และวัยและให้มีงานทำและต้องคุ้มครองลูกจ้างงานบ้านให้ได้รับความปลอดภัยและมีสุขอนามัยที่ดี ในการทำงาน รวมทั้งได้รับรายได้ สวัสดิการ การประกันสังคม และสิทธิประโยชน์อื่นที่เหมาะสม แก่การดำรงชีพ⁴⁹

ถึงแม้จะมีกฎหมายที่รับรองและคุ้มครองสิทธิให้ แต่ในบางครั้งการที่จะปล่อยให้ กฎหมายคุ้มครองสิทธิแต่ประการเดียวก็อาจจะไม่ทันการบุคคลจึงควรที่จะมีอำนาจที่จะป้องกัน สิทธิของเขาด้วยตนเอง คือการป้องกันมิให้บุคคลภายนอก เข้ามารบกวนสิทธิของตนซึ่งอาจทำได้ โดยการคุ้มครองสิทธิด้วยตนเอง โดยไม่มีความคิดทั้งทางแพ่งและอาญา แต่ต้องอยู่ภายใต้กฎหมาย ที่ให้สิทธิดังกล่าวไว้

⁴³ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 28.

⁴⁴ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 32.

⁴⁵ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 34.

⁴⁶ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 36.

⁴⁷ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 38.

⁴⁸ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 71 วรรค 3.

⁴⁹ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 71 วรรค 1.

ในฐานะที่เป็นแรงงานทำงานบ้านคนหนึ่ง เรามีสิทธิที่จะขอความช่วยเหลือจากบุคคลภายนอกได้เมื่อ⁵⁰

- สิทธิข้อใดข้อหนึ่งของเราถูกนายจ้างละเมิด
- ทำงานหนักเกินไป หรือ ไม่เคยมีเวลาได้พักผ่อน
- งานที่ได้รับมอบหมายยากเกินไป เมื่อเปรียบเทียบกับค่าจ้างและการอบรมที่ได้รับ ตัวอย่างเช่น ต้องทำงานเหมือนเป็นพยาบาลหรือแม่ครัวมืออาชีพ
- ถูกไล่ออกจากงาน โดยไม่เป็นธรรม และ/หรือนายจ้างไม่ยอมจ่ายค่าจ้างให้
- ถูกทำร้ายร่างกายหรือลวนลามทางเพศโดยนายจ้าง สมาชิกคนใดคนหนึ่งของครอบครัว หรือคนอื่นที่ทำงานอยู่ในบ้านเดียวกัน
- ถูกนายจ้างริบเอกสารประจำตัวหรือเอกสารเกี่ยวกับการทำงานไปเก็บไว้
- ถูกนายจ้างหรือคนของนายจ้างบังคับให้ทำงาน โดยไม่สมัครใจ หรือนายจ้างไม่อนุญาตให้เราออกจากบ้านในช่วงเวลาที่ไม่ได้ทำงาน

ดังนั้นไม่ว่าลูกจ้างจะทำงานประเภทไหน ลูกจ้างก็มีสิทธิที่จะได้รับการเคารพและได้รับการคุ้มครองตามหลักสิทธิมนุษยชน โดยลูกจ้างมีสิทธิที่จะมีชีวิตและทำงานอย่างมีคุณค่าและมีศักดิ์ศรี รวมถึงได้รับปลอดภัยจากการถูกทารุณกรรม การแสวงหาประโยชน์ในการทำงานให้กับนายจ้าง และได้รับความช่วยเหลือจากหน่วยงานต่างๆ

3.3.2 ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

ลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านมีสถานะเป็นลูกจ้างตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ดังได้กำหนดไว้ในบรรพ 3 ลักษณะ 6 ว่าด้วยการจ้างแรงงาน ตั้งแต่มาตรา 575 ถึงมาตรา 586 อันเป็นกฎหมายที่ใช้บังคับระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ในกรณีนี้ลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านมีสิทธิที่จะได้รับความปลอดภัยในการทำงานและมีสิทธิที่จะได้รับการปฏิบัติจากนายจ้างด้วยความเป็นธรรมตามหลักสุจริต ตาม มาตรา 5⁵¹ โดยได้รับความคุ้มครองตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์เช่นเดียวกับบุคคลทั่วไป พร้อมทั้งกฎหมายคุ้มครองแรงงาน มาตรา 14⁵² ยังได้บัญญัติไว้ว่าในกรณีที่กฎหมาย

⁵⁰ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ, งานบ้าน-งานที่มีคุณค่า: คู่มือสำหรับแรงงานทำงานบ้านในประเทศไทย, (กรุงเทพฯ: สำนักงานกลุ่มประเทศเอเชียตะวันออกเฉียง, 2552), น. 14.

⁵¹ มาตรา 5 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บัญญัติว่า ในการชำระหนี้ก็ดี บุคคลทุกคนต้องกระทำโดยสุจริต

⁵² มาตรา 14 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 บัญญัติว่า ให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างให้ถูกต้องตามสิทธิและหน้าที่ที่กำหนดไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เว้นแต่พระราชบัญญัตินี้กำหนดไว้เป็นอย่างอื่น

แรงงานไม่ได้บัญญัติไว้โดยเฉพาะในเรื่องสิทธิในการคุ้มครองลูกจ้างตามกฎหมายแพ่ง ก็สามารถนำบทบัญญัติตามกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาใช้บังคับ

ส่วนใหญ่การกระทำที่เกิดความรุนแรงที่นายจ้างกระทำต่อลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านนั้นจะเป็นความผิดที่เกิดจากการกระทำละเมิด ซึ่งเป็นความผิดตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านเป็นผู้เสียหายจากการกระทำผิดดังกล่าว ลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านจึงมีสิทธิเรียกร้องในความเสียหายที่ได้รับ เรียกได้ว่าเป็นความเสียหายทางแพ่ง อันเป็นการ “ละเมิด” โดยกฎหมายให้สิทธิเรียกร้องจากการกระทำทั้งที่เกิดจากการจงใจทำให้เกิดและที่เกิดจากความประมาทเลินเล่อตามที่บัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 420

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 420 บัญญัติว่า “ผู้ใดจงใจหรือประมาทเลินเล่อทำต่อบุคคลอื่นโดยผิดกฎหมายให้เขาเสียหายถึงแก่ชีวิตก็ดี แก่ร่างกายก็ดี อนามัยก็ดี เสรีภาพก็ดี ทรัพย์สินหรือสิทธิอย่างหนึ่งอย่างใดก็ดี ท่านว่าผู้นั้นทำละเมิดจำต้องใช้ค่าสินไหมทดแทนเพื่อการนั้น”

ที่ว่าทำให้เขาเสียหาย ก็คือ เสียหายแก่ชีวิต ร่างกาย อนามัย เสรีภาพ ทรัพย์สิน หรือสิทธิอย่างหนึ่งอย่างใดตามมาตรา 420 นั้นเอง ความเสียหายนี้จะต้องแน่นอน ซึ่งอาจคำนวณเป็นเงินได้หรือไม่อาจคำนวณเป็นเงินได้

ความเสียหายอันเกิดจากการกระทำ “ละเมิด” ที่ลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านได้รับ อันได้แก่⁵³

1. เสียหายแก่ชีวิต ก็คือ ความตาย จะเจตนาฆ่าหรือฆ่าโดยไม่เจตนาหรือจะเป็นกระทำโดยประมาท ก็เสียหายแก่ชีวิตเหมือนกัน
2. เสียหายแก่ร่างกาย คือ เป็นอันตรายแก่กายหรือไม่เป็นอันตรายแก่กาย เช่น อันตรายสาหัส พิกัด เสียโฉม และเสียหายต่อจิตใจ จิตใจในที่นี้ไม่รวมถึงอารมณ์รัก โกรธ กลัว หลง แต่เรื่องความรู้สึกเรื่องอารมณ์ไม่เป็นความเสียหายต่อจิตใจ
3. เสียหายแก่อนามัย เช่น การทำให้นอนไม่หลับ เหม็นกลิ่นสาบ กลิ่นคาวน กระเทือนอยู่อย่างไม่สงบ
4. เสียหายแก่เสรีภาพ เช่น เอาไปขัง กักขัง ทำให้เสื่อมสภาพตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 309 หรือมาตรา 310
5. เสียหายแก่ทรัพย์สิน คือ เป็นการกระทำต่อตัวทรัพย์สิน ทำให้ทรัพย์สินของบุคคลอื่นเสื่อมเสียหรือขาดประโยชน์ผิดไปจากธรรมดา หรือทำให้รูปร่างของทรัพย์สินนั้นบอบสลายไป

⁵³ เพิ่ง เพิ่งนิติ, รวมคำบรรยายวิชาละเมิด (เล่ม 3 ภาคหนึ่ง สมัย 69),

6. เสียหายแก่สิทธิ ตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 420 ว่า สิทธิอย่างหนึ่งอย่างใด ซึ่งเป็นสิทธิ นอกเหนือจากชีวิต ร่างกาย อนามัย เสรีภาพ และทรัพย์สิน สิทธิต่างๆ ที่กล่าวมาทั้งหมดก็เป็นสิทธิ อย่างหนึ่งอย่างใดเหมือนกัน แต่ที่บัญญัติเรื่องชีวิต ร่างกาย อนามัย อะไรต่างๆ เหล่านี้ก็เพื่อ เป็นตัวอย่างให้เห็นความชัดเจนของคำว่า สิทธิ สิทธิอย่างหนึ่งอย่างใด

ในการเรียกร้องค่าเสียหาย ในกรณีที่ลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านได้รับความเสียหายจาก นายจ้างผู้กระทำละเมิดตามมาตรา 420 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ อันเป็นการคุ้มครอง สิทธิทางแพ่ง ถ้าค่าเสียหายที่เรียกร้องนี้ หากนายจ้างผู้กระทำความผิด ไม่ยอมชำระค่าเสียหาย ลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านสามารถนำคดีดังกล่าวฟ้องต่อศาลได้ แต่ต้องกระทำภายใน 1 ปี นับแต่เกิดการ ละเมิด หากในกรณีที่ลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านถูกกระทำด้วยความรุนแรง จนถึงแก่ความตาย ทายาท ของลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านนั้นมีสิทธิเรียกร้องค่าสินไหมทดแทน หรือมีสิทธิได้รับการชดใช้ ค่าเสียหาย อันเกิดจากการกระทำที่นายจ้างเป็นฝ่ายกระทำ เช่น ค่าจัดการงานศพ ค่ารักษาพยาบาล ค่าขาดอุปการะ เป็นต้น

ดังนั้น ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์นั้นเป็นกฎหมายที่รับรองประโยชน์ของการ คุ้มครองสิทธิ และอำนาจในสภาพบุคคลของลูกจ้างซึ่งทำงานบ้าน หากนายจ้างผู้ใดล่วงละเมิดก็ จะต้องชดใช้ค่าเสียหายหรือค่าสินไหมทดแทน อันเป็นการคุ้มครองสิทธิทางแพ่งให้แก่ลูกจ้างซึ่ง ทำงานบ้าน

3.3.3 ประมวลกฎหมายอาญา

มาตรการในการคุ้มครองสิทธิตามประมวลกฎหมายอาญาสามารถนำมาใช้เป็น มาตรการเพื่อป้องกันสิทธิของลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านรวมถึงการป้องกันมิให้เกิดความรุนแรงใน ลูกจ้างซึ่งทำงานบ้าน เมื่อนำเรื่องความรุนแรงมาผูกกับกฎหมายก็มักเป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับทางอาญา ที่ผู้กระทำผิดจะต้องได้รับโทษและต้องถูกดำเนินคดีในกระบวนการยุติธรรมทางอาญา แต่ความ รุนแรงบางอย่างก็ไม่รุนแรงถึงขั้นที่กฎหมายอาญาบัญญัติว่าเป็นความผิด โดยขึ้นอยู่กับลักษณะ แห่งการกระทำอันเกิดจากความรุนแรง

ความผิดอาญาที่เกี่ยวข้องกับความรุนแรงที่มักพบเห็น ในการกระทำของนายจ้างต่อ ลูกจ้างซึ่งทำงานบ้าน ดังความผิดต่อไปนี้ คือ

- ความผิดฐานฆ่าคนตาย
- ความผิดฐานทำร้ายร่างกาย เช่น ตะ ต่อย ตี ตบ หยิก เป็นต้น
- ความผิดฐานทำแท้ง
- ความผิดฐานพรากผู้เยาว์
- ความผิดฐานอนาจาร

- ความผิดฐานข่มขืนกระทำชำเรา
- ความผิดฐานทอดทิ้งลูกจ้าง
- ความผิดฐานค้ำมนุษย์ ค้ำประเวณี
- ความผิดเกี่ยวกับเสรีภาพ
- ความผิดฐานนำคนลงมาเป็นทาส
- ความผิดฐานหมิ่นประมาท หรือดูหมิ่น
- ความผิดฐานล่อลวง หน่วงเหนี่ยว กักขัง

ความผิดอาญาส่วนใหญ่จะเป็นเรื่องทางกายภาพ ซึ่งหมายถึง การกระทำที่ใช้กำลังเพื่อให้เกิดความเสียหายหรือบาดเจ็บแก่ร่างกายและจิตใจ ส่วนการกระทำในทางอื่น เช่น การกระทำด้วยวาจาที่ทำให้ได้รับความเสียหายในทางจิตใจหรือในด้านอื่น ๆ นั้น มักไม่ได้ให้ความสำคัญมากนัก ทั้งที่เป็นความผิดทางอาญา ทั้งนี้เนื่องจากความเสียหายจากความรุนแรงที่เกิดจากการกระทำทางร่างกาย จะมองเห็นได้ชัดเจนและเกิดผลกระทบที่รุนแรงกว่า

ส่วนในประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 397 เป็นการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างอันเกิดจากการกระทำอันมีลักษณะส่อไปในทางที่จะล่วงเกินทางเพศ โดยอาศัยเหตุที่ผู้กระทำมีอำนาจเหนือผู้ถูกระทำอันเนื่องมาจากความสัมพันธ์ในฐานะนายจ้าง⁵⁴

โดยประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 397 บัญญัติว่า “ผู้ใดกระทำความผิดประการใด ๆ ต่อผู้อื่น อันเป็นการรังแก ข่มเหง คุกคาม หรือกระทำให้ได้รับความอับอายหรือเดือดร้อนรำคาญ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าพันบาท

ถ้าการกระทำความผิดตามวรรคหนึ่งเป็นการกระทำในที่สาธารณะสถานหรือต่อหน้าธารกำนัลหรือเป็นการกระทำอันมีลักษณะส่อไปในทางที่จะล่วงเกินทางเพศ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือนหรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

ถ้าการกระทำความผิดตามวรรคสองเป็นการกระทำโดยอาศัยเหตุที่ผู้กระทำมีอำนาจเหนือผู้ถูกระทำอันเนื่องมาจากความสัมพันธ์ในฐานะที่เป็นผู้บังคับบัญชา นายจ้าง หรือผู้มีอำนาจเหนือประการอื่น ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน และปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท”

- คำว่า “การรังแก ข่มเหง” หมายความว่า แกล้งทำความเดือดร้อนให้ผู้อื่น
- คำว่า “คุกคาม” หมายความว่า แสดงกิริยาหรือวาจาให้หวาดกลัว

⁵⁴ คณะวิชาการ The Intention Group, อาญาบัญญัติ ฉบับบททวน, พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพมหานคร: จรัสสินทวงศ์การพิมพ์, 2560), น. 346.

- คำว่า “กระทำทำให้ได้รับความอับอายหรือเดือดร้อนรำคาญ” เช่น จำเลยพูดกับหญิงว่า มึงหาความอาญา ลูกกระโปกุกไม่หุด เช่นนี้แม้จะไม่ผิดฐานดูหมิ่นแต่ก็เป็นการทำให้ผู้อื่นได้รับความอับอายและได้รับความเดือดร้อนรำคาญเป็นความผิดตามมาตรา 397 (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 388/2505)⁵⁵

- คำว่า “สาธารณสถาน” ย่อมมีความหมาย ตามมาตรา 1(3) หมายความว่า สถานที่ใดๆ ซึ่งประชาชนมีความชอบธรรมที่จะเข้าไปได้

- คำว่า “ต่อหน้าธารกำนัล” หมายถึง กระทำในลักษณะเปิดเผยในสถานที่ซึ่งอาจมีคนเห็นได้ แม้ความจริงจะไม่มีใครเห็นก็ตาม (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4836/2547)⁵⁶

- ส่วนคำว่า “เป็นการกระทำอันมีลักษณะส่อไปในทางที่จะล่วงเกินทางเพศ” หมายความว่า แสดงอาการเกินสมควรต่อผู้อื่นซึ่งต้องส่อไปในทางเพศ เช่น พุดจาฉนวนลามหญิงในที่ทำงาน เป็นต้น

ดังนั้นประมวลกฎหมายอาญาบัญญัติถึงการกระทำอันเป็นความผิดและกำหนดบทลงโทษไว้เพื่อคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านจากการกระทำอันเกิดจากการล่วงละเมิดและความรุนแรงของผู้ซึ่งเป็นนายจ้างและไม่เพียงโทษจำคุกหรือปรับเท่านั้น ลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านยังมีสิทธิเรียกร้องให้นายจ้างต้องรับผิดชอบในผลของการกระทำในความผิดอาญา โดยเฉพาะ

⁵⁵ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 388/2505 ถ้อยคำที่จำเลยร้องตะ โทณกล่าววาจา แก่ผู้เสียหายซึ่งหน้าและต่อหน้าธารกำนัลในเวลากลางคืนว่า อ้ายชั้น มึงหาความอาญาหรือ ลูกกระโปกุกไม่หุด ลูกนางจักกร ้วย ไม่ใช่ลูกบ้านน้ำเค็ม จะเอาขังไ้ก็เอาวะ จะเอาอ้ายและติดคุกก็ได้ นั้น เป็นข้อความที่ขยาบคายไม่สุภาพ แต่ไม่มีข้อความอันเป็นการดูหมิ่นนายชั้นผู้เสียหาย จึงไม่เป็นความผิดฐานดูหมิ่นซึ่งหน้าตามประมวลกฎหมายอาญา 393 แต่ถ้อยคำที่จำเลยกล่าวประกอบกับวิธีกล่าวและเวลาที่จำเลยกล่าวขอมทำให้นายชั้นผู้เสียหายได้รับความเดือดร้อนรำคาญ จึงเป็นความผิดตาม ประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 397 (ประชุมใหญ่ ครั้งที่ 9/2505)

⁵⁶ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4836/2547 คำว่า “อนาจาร” มีความหมายว่าเป็นการกระทำต่อเนื้อตัวบุคคลที่ไม่สมควรทางเพศซึ่งมิได้หมายความเฉพาะการประเวณีหรือความใคร่เท่านั้น แต่รวมถึงการกระทำให้อับอายขยาหน้าในทางเพศด้วย การที่จำเลยกอดเอว โทกกร่วม จับมือและดึงแขน โทกกร่วมเช่นนั้นจึงเป็นการกระทำอนาจารแก่โทกกร่วมโดยใช้กำลังประทุษร้าย เป็นความผิดตาม ประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 278 แม้บางครั้งจำเลยจะได้กระทำขณะอยู่ในรถยนต์กระบะแต่การที่จำเลยจับมือและดึงแขน โทกกร่วมให้เข้าไปในห้องพักของโรงแรมขณะอยู่ต่อหน้าพนักงาน โรงแรมเช่นนั้นเป็นการกระทำโดยเปิดเผยในที่ซึ่งอาจมีคนเห็นได้ แม้ไม่มีผู้ใดเห็นในขณะกระทำนั้นก็ป็นธารกำนัลแล้ว เพราะการกระทำต่อหน้าธารกำนัลมิได้หมายความเฉพาะแต่กระทำโดยประการที่ให้ผู้คนอื่นได้เห็น โดยแท้จริงเท่านั้น เพียงแต่กระทำในลักษณะที่เปิดเผยให้ผู้คนอื่นสามารถเห็นได้ก็ป็นต่อหน้าธารกำนัลแล้ว ดังนั้น เมื่อจำเลยกระทำอนาจารแก่โทกกร่วมโดยใช้กำลังประทุษร้ายต่อหน้าธารกำนัลจึงเป็นความผิดที่มีโทษความผิดอันยอมความได้

การชดใช้ความเสียหายที่เกิดขึ้น รวมไปถึงการขอมาตรการทางกฎหมายเพื่อคุ้มครองให้พ้นจากการกระทำเช่นนั้น ซึ่งสิทธิเรียกร้อยค่าดังกล่าว คือ สิทธิในทางแพ่ง

3.3.4 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

ในการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดบทบัญญัติ ในการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างอันเกิดจากการกระทำทางเพศที่นายจ้างเป็นฝ่ายกระทำต่อลูกจ้าง โดยได้บัญญัติไว้ในมาตรา 16 ซึ่งบทบัญญัติของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน มาตรา 16⁵⁷ นี้มีวัตถุประสงค์ที่จะคุ้มครองลูกจ้างมิให้ถูกล่วงเกิน คุกคาม หรือได้รับความเดือดร้อนทางเพศ ซึ่งมีแนวคิดจากบทบัญญัติในเรื่องการรังควานทางเพศหรือการรบกวนทางเพศ (Sexual Harassment) ในกฎหมายของสหรัฐอเมริกา และประเทศในทวีปยุโรป การคุ้มครองห้ามล่วงเกินทางเพศ มีเหตุผลพื้นฐานมาจาก นายจ้างและผู้ได้รับมอบหมายจากนายจ้าง เช่น ผู้จัดการ หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน ฯลฯ มีอำนาจบังคับบัญชาเหนือลูกจ้าง ลูกจ้างต้องเชื่อฟังและปฏิบัติตามซึ่งผู้ที่ต้องห้ามมิให้เป็นฝ่ายกระทำหรือผู้ที่มีความผิดตามบทกฎหมายมาตรา 16 นี้ คือ⁵⁸

1. นายจ้าง หมายถึง บุคคลทุกคนที่เป็น “นายจ้าง” ตามความหมายในมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ทั้งนายจ้างตัวจริง นายจ้างตัวแทนและนายจ้างรับมอบ และนายจ้างซึ่งเป็นผู้ประกอบกิจการตาม มาตรา 11/1 ด้วย

2. หัวหน้างาน หมายถึง ผู้ที่มีตำแหน่งหัวหน้าของหน่วยงานทุกระดับรวมทั้งผู้ทำหน้าที่ดังกล่าว

3. ผู้ควบคุมงาน หมายถึง ผู้ที่มีหน้าที่ควบคุมงานที่ลูกจ้างทำอยู่ไม่ว่าเป็นการประจำหรือชั่วคราว และไม่ว่าระดับใด

4. ผู้ตรวจงาน หมายถึง ผู้ที่มีหน้าที่ตรวจงานที่ลูกจ้างทำ ไม่ว่าเป็นการประจำ หรือชั่วคราว และไม่ว่าระดับใด

ผู้ซึ่งถูกระทำและเกิดความผิดตามกฎหมายดังกล่าวข้างต้น คือลูกจ้างทุกคนไม่ว่าระดับใด หากถูกนายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงานซึ่งมีอำนาจ (Power) ในการบังคับบัญชาหรือในการให้คุณให้โทษกระทำต่อตนก็ถือเป็นความผิดทางอาญาตามมาตรา

⁵⁷ มาตรา 16 แห่ง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2551 บัญญัติว่า ห้ามมิให้นายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือ ผู้ตรวจงานกระทำการล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อลูกจ้าง

⁵⁸ เกษมสันต์ วิจารณ์, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน, พิมพ์ครั้งที่ 23 แก้ไขเพิ่มเติม (กรุงเทพมหานคร: วิญญูชน, 2559), น. 57-58.

คำสั่งของนายจ้างหรือผู้บังคับบัญชาที่ไม่ดีอาจใช้อำนาจบังคับบัญชาแสวงหาความสุข ความพึงพอใจทางเพศจากผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้ลูกจ้างต้องถูกล่วงเกินทางเพศ เกิดความไม่สบายใจ อึดอัดใจ และส่งผลเสียต่อการทำงาน

โดยทั่วไปการคุกคามทางเพศจะต้องมีองค์ประกอบสำคัญ 2 ประการ⁵⁹

ประการแรก จะต้องเป็นกรณีที่นายจ้างกระทำต่อลูกจ้าง คำว่า “นายจ้าง” หมายถึง นายจ้างที่แท้จริงรวมทั้งผู้ได้รับมอบหมายจากนายจ้างด้วย เช่น ผู้จัดการ หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน ฯลฯ ดังนั้น การที่ผู้จัดการล่วงเกินทางเพศต่อหัวหน้า หัวหน้างานล่วงเกินทางเพศลูกน้อง หรือผู้จัดการล่วงเกินทางเพศลูกน้อง ถือว่าเข้าองค์ประกอบข้อนี้ เพราะเป็นกรณีนายจ้างล่วงเกินลูกจ้าง แต่ถ้าลูกน้องล่วงเกินทางเพศหัวหน้างาน หรือหัวหน้างานล่วงเกินทางเพศต่อผู้จัดการ แม้เป็นเรื่อง การฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน แต่ไม่ถือเป็นการล่วงเกินทางเพศในความหมายนี้ นอกจากนี้ พนักงานที่มีตำแหน่งเท่าเทียมกันล่วงเกินทางเพศซึ่งกันและกันก็ไม่ใช่เรื่องการล่วงเกินทางเพศ ตามมาตรานี้

ประการที่สอง การที่นายจ้างกระทำต่อลูกจ้างนั้นต้องมีพื้นฐานเกี่ยวกับเรื่องเพศ เช่น การจับหน้าอก จับก้นผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อตอบสนองความสุขหรือความต้องการทางเพศ ถือเป็น การล่วงเกินทางเพศ แต่ถ้าเป็นผู้จัดการชาวต่างประเทศสัมผัสมือกับลูกจ้างหญิงที่เข้าทำงานใหม่ เพื่อเป็นการทักทายตามธรรมเนียมตะวันตก โดยไม่มีความคิดพื้นฐานมาจากเรื่องเพศ ก็ไม่ถือว่าเป็น การล่วงเกินทางเพศตามความหมายนี้

แต่เดิมกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับปี 2541 มีบทบัญญัติในเรื่องการคุกคามทางเพศ ในมาตรา 16 บัญญัติว่า “ห้ามมิให้นายจ้าง ผู้ซึ่งเป็นหัวหน้างาน ผู้ควบคุมงานหรือผู้ตรวจงาน กระทำการล่วงเกินทางเพศต่อลูกจ้างหญิงหรือเด็ก” ซึ่งบทบัญญัตินี้ดังกล่าวมีข้อจำกัด อย่างน้อยสอง ประการ

ประการแรก เรื่องขอบเขตของการคุ้มครอง กำหนดไว้ก่อนข้างแคบ เนื่องจากกฎหมาย ใช้คำว่า “กระทำการล่วงเกินทางเพศ” ในทางสากลอาจแบ่งการล่วงเกินทางเพศในสถานที่ทำงาน ออกได้เป็น 2 ประเภท Quid Pro Quo Harassment และ Hostile Environment Harassment กล่าวคือ⁶⁰

⁵⁹ กองบรรณาธิการ, “การคุ้มครองห้ามล่วงเกินทางเพศ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับใหม่,” สืบค้นเมื่อวันที่ 30 กรกฎาคม 2560, จาก

http://www.jobdst.com/index.php?option=com_content&view=article&id=36&Itemid=135

⁶⁰ สรรภพ พรวิถนกิจ, “การล่วงละเมิดทางเพศหรือคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงาน กับแนวทางการ แก้ไขปัญหาในปัจจุบัน,” สืบค้นเมื่อวันที่ 1 สิงหาคม 2560, จาก

<https://www.bloggang.com/viewblog.php?id=onizugolf&date=29-06-2015&group=1&gblog=17>

- Quid Pro Quo Harassment หมายถึง การที่นายจ้างหรือผู้ได้รับมอบหมายจากนายจ้าง เช่น ผู้จัดการ ผู้ช่วยผู้จัดการ หัวหน้างาน ที่มีตำแหน่งสูงกว่าลูกจ้าง เรียกร้องหรือยื่นข้อเสนอต่อลูกจ้างเพื่อให้ได้มาซึ่งความสุขหรือความพึงพอใจในเรื่องเพศ เช่น ขอให้มีการสัมผัสกัน การยินยอมให้จับต้องสัมผัสร่างกาย ฯลฯ โดยเสนอผลประโยชน์เป็นการตอบแทน เช่น การขึ้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง ได้สิทธิเข้ารับการฝึกอบรม ฯลฯ หากลูกจ้างไม่ยินยอมจะได้รับผลร้าย เช่น ถูกลงโทษทางวินัย ถูกลั่นแกล้งโยกย้ายหน้าที่ ไม่ให้ทำงานล่วงเวลา ฯลฯ ทำให้ลูกจ้างตกอยู่ในภาวะต้องเลือกระหว่างยอมให้ถูกล่วงเกินทางเพศหรือจะได้รับผลร้ายเกี่ยวกับการทำงาน การล่วงทางเพศแบบนี้ อาจเรียกว่า “Sexual Blackmail” ความรุนแรงของการถูกล่วงเกิน อาจแค่การจับต้องสัมผัสร่างกาย หรืออาจรุนแรงถึงการถูกข่มขืนกระทำชำเรา

- Hostile Environment Harassment หมายถึง การสร้างสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศในการทำงานที่ไม่เป็นมิตร ก่อให้เกิดความอึดอัด ไม่สบายใจโดยมีพื้นฐานเกี่ยวกับเรื่องเพศ เช่น การคิดภาพหญิงในสภาพ โป๊เปลือยไว้ในสถานที่ทำงาน การเขียนข้อความในเรื่องเพศไว้ในที่ทำงาน การนำภาพลามกอนาจารไว้ที่หน้าจอคอมพิวเตอร์ การพูดคุยวิพากษ์วิจารณ์เกี่ยวกับเรื่องเพศหรือสรีระร่างกายของลูกจ้างหญิง ฯลฯ

ประการที่สอง เรื่องเหยื่อที่ได้รับความคุ้มครอง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ปี 2541 คุ้มครองเฉพาะลูกจ้างหญิงและลูกจ้างเด็ก ลูกจ้างหญิงหมายถึง ลูกจ้างเพศหญิงทั้งหมด ส่วน “ลูกจ้างเด็ก (Young Workers)” หมายถึง ลูกจ้างชายและลูกจ้างหญิงซึ่งมีอายุระหว่าง 15 ปี แต่ไม่ถึง 18 ปี ดังนั้น ลูกจ้างชายซึ่งมีอายุเกิน 18 ปี จะไม่ได้รับความคุ้มครองตามบทบัญญัตินี้ หรืออาจกล่าวได้ว่า หากผู้จัดการหญิงล่วงเกินทางเพศต่อลูกน้องชายซึ่งมีอายุเกินกว่า 18 ปี ผู้จัดการหญิงจะไม่มี ความผิดตามมาตรา 147 วรรคสองว่ากฎหมายมาตรานี้เป็นการเลือกปฏิบัติทางเพศเสียเอง

ต่อมาได้มีการแก้ไขกฎหมายคุ้มครองแรงงานใหม่ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 มาตรา 16 โดยบัญญัติใหม่ว่า “ห้ามมิให้นายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงาน กระทำการล่วงเกิน คุกคามหรือก่อกวนหรือรังแกทางเพศต่อลูกจ้าง” จะเห็นได้ว่ากฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับใหม่สามารถแก้ปัญหาและคุ้มครองลูกจ้างมากขึ้น เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบัน และเอื้อประโยชน์ต่อการดำเนินการเพื่อคุ้มครองลูกจ้างรวมทั้งเพิ่มบทกำหนดโทษมาตรา 147⁶¹ ให้เหมาะสม โดยกฎหมายคุ้มครองแรงงานใหม่ มาตรา 16 ได้แก้ไขข้อบกพร่องดังต่อไปนี้คือ

⁶¹ มาตรา 147 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2551 บัญญัติว่า ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 16 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท

ประการแรก คือ ขอบเขตการกระทำที่ได้รับความคุ้มครอง กฎหมายใหม่ใช้คำว่า “ล่วงเกิน” “คุกคาม” หรือ “ก่อความเดือดร้อนรำคาญ” ทางเพศ อันเป็นการขยายขอบเขตการคุ้มครองให้มากขึ้นกว่าเดิม อย่างไรก็ตาม ปรากฏว่ากฎหมายคุ้มครองแรงงานด้อยค่าตามกฎหมายยังเป็นปัญหาในการแปลความ

คำว่า “ล่วงเกิน” หมายถึง แสดงอาการเกินสมควรต่อผู้อื่น โดยล่วงจารีตประเพณีหรือจรรยาบรรณ ค้ำยการลวนลาม (หมายถึงล่วงเกินในลักษณะผู้สาวด้วยการพูดหรือกระทำเกินสมควร เช่น พูดจาลวนลาม ถือโอกาสจับมือถือแขน) ดุหมิ่น (หมายถึงแสดงกริยาทำทางๆ เป็นเชิงดูถูกว่าด้อยกว่าต่ำกว่า) สบประมาท เป็นต้น

คำว่า “คุกคาม” หมายถึง แสดงอำนาจด้วยกริยาหรือวาจาให้หวาดกลัว ทำให้หวาดกลัว

คำว่า “ก่อความเดือดร้อนรำคาญ” หมายถึง ทำให้เป็นทุกข์ กังวล ไม่เป็นสุข ระคายเคือง ไม่สบายใจ เบื่อ ทำให้เดือดร้อนเบื่อบ่อย

การล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญดังกล่าวจะต้องกระทำไปในทางเพศ ซึ่งหมายถึง โดยมีวัตถุประสงค์ในเรื่องเกี่ยวกับเพศ ไม่ว่าจะเพื่อให้เกิดความพอใจหรือสะใจ ไม่ว่าจะกระทำในรูปแบบใด ด้วยกาย วาจา ภาษากาย หรือสัญลักษณ์ใด และไม่ว่าผู้ถูกกระทำจะยินยอมให้กระทำหรือไม่ก็ตาม

ประการที่สอง กฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับใหม่ คุ้มครองลูกจ้าง คำว่า “ลูกจ้าง” ครอบคลุมถึงลูกจ้างทุกเพศทุกวัย ไม่ว่าจะชายและหญิงล้วนแต่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายฉบับนี้

ผู้ใดกระทำการฝ่าฝืนบทบัญญัติของกฎหมายคุ้มครองแรงงานข้างต้นมีความผิดตามมาตรา 147 และมีโทษทางอาญา แต่ถ้าการล่วงเกินทางเพศนั้นล่วงเลยไปถึงขั้นกระทำอนาจารหรือขั้นกระทำชำเรา ก็มีความผิดตามประมวลกฎหมายอาญาด้วย และต้องถือว่าเป็นการกระทำผิดฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกรณีร้ายแรง

ดังนั้นกฎหมายคุ้มครองแรงงาน มาตรา 16 ที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน ได้กำหนดมาตรการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างเฉพาะทางเพศเท่านั้น โดยลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านถือได้ว่าเป็นลูกจ้างภายใต้บังคับ มาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่กำหนดว่า “ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้าง โดยได้รับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร เพราะฉะนั้นลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านจึงอยู่ในความหมายของคำว่า “ลูกจ้าง” ตามมาตรา 5 และได้รับความคุ้มครองตามมาตรา 16 เช่นเดียวกันลูกจ้างประเภทอื่น

3.3.5 พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533

กฎหมายประกันสังคม⁶² เป็นกฎหมายที่กำหนดการให้หลักประกันแก่บุคคลในสังคมที่มีปัญหา หรือความเดือดร้อนทางการเงิน เนื่องจากการประสบเคราะห์ภัย หรือมีเหตุการณ์อันทำให้เกิดปัญหาในการดำรงชีพ ซึ่งต้องการได้รับความช่วยเหลือ ในลักษณะเฉลี่ยความเสี่ยงเฉลี่ยทุกข์สุขร่วมกันระหว่างประโยชน์ในสังคมโดยการรวบรวมเงินเข้ากองทุนและจ่ายช่วยเหลือ นั่นก็คือ ผู้ที่ส่งเงินสมทบเข้ากองทุนที่ได้ปฏิบัติตามเงื่อนไขอันก่อให้เกิดสิทธิที่จะได้รับความคุ้มครอง

บทนิยามคำว่า “ลูกจ้าง” ตามมาตรา 5 แก้ไขโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2558 ได้ให้คำนิยาม คำว่า “ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้าง ดังนั้น ลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านจึงถือได้ว่าเป็นกลุ่มคนทำงานบ้านที่เป็นแรงงานทำงาน โดยได้รับค่าจ้าง และมีนายจ้างชัดเจน แม้ลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านจะมีสิทธิตามพระราชบัญญัติประกันสังคม แต่ลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านก็ยังเป็นแรงงานที่ถูกยกเว้น ไม่ได้รับความคุ้มครองและเป็นบุคคลที่กฎหมายประกันสังคมไม่ให้ใช้บังคับ ตามมาตรา 33⁶³ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 การที่ลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านไม่สามารถเป็นผู้ประกันตนภาคบังคับ ตามมาตรา 33 ได้เนื่องจากงานบ้านนั้นเป็นงานที่มิได้แสวงหากำไร อีกทั้งการจ่ายเงินค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างขึ้นอยู่กับนายจ้างแต่ละบุคคล และการที่กองทุนประกันสังคมจะเก็บเงินสมทบจากนายจ้างก็ทำได้ลำบากเนื่องจากลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านอยู่ในเคหสถานซึ่งเป็นพื้นที่ส่วนตัวของนายจ้าง ซึ่งไม่ใช่สถานประกอบการก่อให้เกิดผลกระทบต่อลูกจ้างเป็นอย่างมากทำให้มีเงินที่ไม่เพียงพอต่อการจัดหาหลักประกันให้แก่ตนเองหากลูกจ้างที่ทำงานบ้านนั้นต้องประสบอันตราย เจ็บป่วย พิกัด ทูพพลภาพ เสียชีวิต หรือชราภาพ

ส่วนเรื่องการประกันสังคม คนทำงานบ้านอาจยังไม่สามารถเข้าสู่ระบบประกันสังคมตามมาตรา 33 ที่มีนายจ้างได้ ซึ่งผู้ประกันตนภาคบังคับ มาตรา 33 ในกลุ่มนี้ คือ⁶⁴ ลูกจ้าง

⁶² ทีมงานพัฒนา กฎหมายคอตคอมและเดอะไทยลอร์, “กฎหมายประกันสังคม,” สืบค้นเมื่อวันที่ 15 ธันวาคม 2560, จาก<http://www.thethailaw.com/law27/lawpdf/law4/4-7.pdf>

⁶³ มาตรา 33 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 บัญญัติว่า ให้ลูกจ้างซึ่งมีอายุไม่ต่ำกว่าสิบห้าปีบริบูรณ์และไม่เกินหกสิบปีบริบูรณ์เป็นผู้ประกันตน

ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ประกันตนอยู่แล้วตามวรรคหนึ่ง เมื่อมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ และยังเป็นลูกจ้างของนายจ้างซึ่งอยู่ภายใต้บังคับแห่งพระราชบัญญัตินี้ ให้ถือว่าลูกจ้างนั้นเป็นผู้ประกันตนต่อไป

⁶⁴ จีอับดิบี, “ผู้ประกันตนมีกี่ประเภท แตกต่างกันอย่างไรง,” สืบค้นเมื่อวันที่ 18 ธันวาคม 2560, จาก <http://www.businessplus.co.th/support/index.php/support/payroll/144-knowledge-pr/contents-knowledge-pr/508-2016-06-06-09-35-48>

บริษัทเอกชนทั่วไป ซึ่งมีสถานะเป็นลูกจ้างที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คน ขึ้นไป อายุไม่ต่ำกว่า 15 ปี และไม่เกิน 60 ปี โดยต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุน คิดเป็นสัดส่วนดังนี้ ลูกจ้างร้อยละ 5 + นายจ้างร้อยละ 5 + รัฐบาลร้อยละ 2.75 ของฐานเงินค่าจ้าง ขึ้นต่ำตั้งแต่ 1,650 บาท แต่ไม่เกิน 15,000 บาท สิทธิประโยชน์ซึ่งผู้ประกันตนภาคบังคับตาม มาตรา 33 จะได้รับความคุ้มครอง มีดังนี้ กรณีเจ็บป่วย / อุบัติเหตุ กรณีทุพพลภาพ กรณีเสียชีวิต กรณีคลอดบุตร กรณีสงเคราะห์บุตร กรณีชราภาพ และกรณีว่างงาน

ฉะนั้นปัจจุบันกฎหมายประกันสังคมจึงเปิดโอกาสให้ลูกจ้างซึ่งทำงานบ้าน สามารถยื่นทะเบียนเป็นผู้ประกันตนโดยลักษณะสมัครใจ ตามมาตรา 40⁶⁵ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2558 ซึ่งผู้ประกันตนใน มาตรา 40 นี้ คือ บุคคลที่ไม่ได้เป็นลูกจ้างในบริษัทเอกชนตามมาตรา 33 และไม่เคยสมัครเป็นผู้ประกันตนในมาตรา 39 ผู้ที่จะสมัครประกันสังคมในมาตรา 40 ได้นั้น ต้องเป็นผู้ที่ประกอบอาชีพอิสระ หรือแรงงานนอกระบบมีอายุไม่ต่ำกว่า 15 ปี แต่ไม่เกิน 60 ปี โดยลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านถือได้ว่าเป็นแรงงานนอกระบบและยังสามารถเลือกสิทธิประโยชน์จากการเป็นผู้ประกันตน ได้ 2 ทางเลือก คือ

- ทางเลือกที่ 1 ความคุ้มครองเพียง 3 ประเภท

จ่ายเงินสมทบ 100 บาท ต่อเดือน (จ่ายเอง 70 บาท รัฐบาลสมทบ 30 บาท) ผู้ประกันตน จะได้รับความคุ้มครอง เพียง 3 ประเภท คือ ประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ประโยชน์ทดแทนในกรณีทุพพลภาพ และประโยชน์ทดแทนในกรณีตาย

- ทางเลือกที่ 2 ความคุ้มครองเพียง 4 ประเภท

จ่ายเงินสมทบ 150 บาท ต่อเดือน (จ่ายเอง 100 บาท รัฐบาลสมทบ 50 บาท) ผู้ประกันตนจะได้รับความคุ้มครอง เพียง 4 ประเภท คือ ประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ประโยชน์ทดแทนในกรณีทุพพลภาพ ประโยชน์ทดแทนในกรณีตาย และประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพ (เงินบำนาญ)

⁶⁵ มาตรา 40 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 4) พ.ศ.2558 บัญญัติว่า บุคคลใดซึ่งมิใช่ลูกจ้างตามมาตรา 33 หรือไม่อยู่ในบังคับแห่งพระราชบัญญัตินี้ อาจสมัครเข้าเป็นผู้ประกันตนตามพระราชบัญญัตินี้ได้ โดยแสดงความจำนงต่อสำนักงาน ทั้งนี้ คุณสมบัติของบุคคลดังกล่าวให้เป็นไปตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา

หลักเกณฑ์และอัตราการจ่ายเงินสมทบของผู้ประกันตน ประเภทของประโยชน์ทดแทนที่จะได้รับตาม มาตรา 54 ตลอดจนหลักเกณฑ์และเงื่อนไขแห่งสิทธิในการรับประโยชน์ทดแทนให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกา

ให้รัฐบาลจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนตามอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่ไม่เกินกึ่งหนึ่งของเงินสมทบที่ได้รับจากผู้ประกันตนตามวรรคหนึ่ง

ถึงแม้ลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านจะได้รับประโยชน์ตามมาตรา 40 ดังกล่าว แต่ลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านก็ยังไม่ได้รับประโยชน์ทดแทนจากกรณีอุบัติเหตุ คลอดบุตร การสงเคราะห์บุตร และกรณีว่างงาน

ในปัจจุบันได้มีมติคณะรัฐมนตรี (ครม.) ประกาศใช้กฎหมายลำดับรองที่ออกตามพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2558 จำนวน 3 ฉบับ อันเป็นกฎหมายที่เพิ่มสิทธิผู้ประกันตนตามมาตรา 40 ในทางเลือกใหม่ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานนอกระบบให้ได้รับความคุ้มครองทางสังคมเช่นเดียวกับแรงงานในระบบ ในการปรับปรุงและประกาศใช้ครั้งนี้เป็นการทำให้กฎหมายประกันสังคมมีความสมบูรณ์มากขึ้น โดยเพิ่มคุณสมบัติผู้มีสิทธิสมัครและสิทธิประโยชน์ของแรงงานที่เข้าระบบประกันสังคม

อันกฎหมายลำดับรองที่ออกตามพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2558 จำนวน 3 ฉบับ นั้นประกอบด้วย⁶⁶

1. พระราชกฤษฎีกากำหนดคุณสมบัติของบุคคลซึ่งอาจสมัครเข้าเป็นผู้ประกันตน พ.ศ. 2561 เพื่อกำหนดคุณสมบัติของบุคคลซึ่งอาจสมัครเข้าเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 40

2. พระราชกฤษฎีกากำหนดหลักเกณฑ์ และอัตราการจ่ายเงินสมทบ ประเภทของประโยชน์ทดแทน ตลอดจนหลักเกณฑ์และเงื่อนไขแห่งสิทธิในการรับประโยชน์ทดแทนของบุคคลซึ่งสมัครเป็นผู้ประกันตน พ.ศ. 2561 เพื่อเป็นการปรับปรุงพระราชกฤษฎีกากำหนดหลักเกณฑ์และอัตราการจ่ายเงินสมทบ ประเภทของประโยชน์ทดแทน ตลอดจนหลักเกณฑ์และเงื่อนไขแห่งสิทธิในการรับประโยชน์ทดแทนของบุคคลซึ่งสมัครเป็นผู้ประกันตน พ.ศ. 2554 โดยเพิ่มเติมคุณสมบัติของบุคคลซึ่งมิใช่ลูกจ้างที่จะสมัครเป็นผู้ประกันตน จากเดิมกำหนดไว้เพียง “มีอายุไม่ต่ำกว่า 15 ปีบริบูรณ์และไม่เกิน 60 ปีบริบูรณ์” เป็น “มีสัญชาติไทย หรือเป็นชนกลุ่มน้อยที่อพยพเข้ามาอาศัยอยู่ในประเทศไทย โดยมีมติคณะรัฐมนตรีผ่อนผันให้อยู่ในประเทศไทยเป็นการชั่วคราวเป็นกรณีพิเศษ หรือเป็นบุคคลซึ่งไม่มีสถานะทางทะเบียนที่ได้รับการผ่อนผันให้อาศัยอยู่ในประเทศไทยได้เป็นการชั่วคราวเพื่อรอการส่งกลับ มีอายุไม่ต่ำกว่า 15 ปีบริบูรณ์ และไม่เกิน 60 ปีบริบูรณ์และไม่เป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 39 (ลูกจ้างที่เคยเป็นผู้ประกันตน) และไม่เป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญของข้าราชการ ข้าราชการกรุงเทพมหานคร ข้าราชการส่วนท้องถิ่น หรือของรัฐวิสาหกิจ”

3. กฎกระทรวงกำหนดอัตราเงินสมทบที่รัฐบาลจ่ายเข้ากองทุนประกันสังคมสำหรับบุคคลซึ่งสมัครเข้าเป็นผู้ประกันตน พ.ศ. 2561 เป็นการกำหนดอัตราเงินสมทบที่รัฐบาลจ่าย

⁶⁶ กรุงเทพธุรกิจ, “เพิ่มสิทธิ 'ประกันสังคม' แรงงานนอกระบบ,” สืบค้น เมื่อวันที่ 15 สิงหาคม 2561, จาก <http://www.bangkokbiznews.com/news/detail/751920>

เข้ากองทุนประกันสังคมสำหรับบุคคลซึ่งสมัครเข้าเป็นผู้ประกันตน โดยมีอัตราที่แตกต่างกัน ตามประเภทประโยชน์ทดแทน ซึ่งไม่เกินถึงหนึ่งที่ผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม

เพื่อเป็นการปรับปรุงสิทธิประโยชน์ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ประกันตน ตามมาตรา 40 จำนวนกว่า 2 ล้านคนของแรงงานนอกระบบ กฎหมายทั้ง 3 ฉบับ ดังกล่าวจึงได้ กำหนดสาระสำคัญโดยกำหนดคุณสมบัติของผู้มีสิทธิสมัครเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 40 เพิ่มและ ขยายสิทธิประโยชน์รวมถึงเพิ่มทางเลือกใหม่ (ทางเลือกที่ 3) สำหรับผู้ประกันตนตามมาตรา 40 ให้ ใกล้เคียงกับผู้ประกันตนตามมาตรา 39 ซึ่งเป็นแรงงานในระบบมากขึ้น

ในส่วนของสิทธิประโยชน์ในการสมัครเข้าเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 40 ตาม กฎหมายลำดับรองที่ออกตามพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2558 จำนวน 3 ฉบับ ให้สิทธิแก่ผู้ประกันตนสามารถเลือกสิทธิประโยชน์ได้ 3 ทางเลือก อันได้แก่

ทางเลือกที่ 1

โดยมีการปรับปรุงสิทธิประโยชน์ให้ผู้ประกันตนจ่ายสมทบเดือนละ 70 บาท รัฐจ่าย สมทบ 30 บาท รวมเป็นจ่ายสมทบ 100 บาท

สิทธิประโยชน์ พื้นฐานคุ้มครองเพียง 3 ประเภท คือ

- เงินทดแทนการขาดรายได้เมื่อเจ็บป่วย

จากเดิมที่เมื่อนอนโรงพยาบาลจะได้รับวันละ 200 บาท ไม่เกิน 30 วันต่อปี เพิ่มให้เป็น 300 บาท ไม่เกิน 30 วันต่อปี ถ้าไม่นอนโรงพยาบาลแต่แพทย์สั่งให้หยุดงาน 3 วัน ได้รับเงินชดเชย วันละ 200 บาท ไม่เกิน 30 วันต่อปี และกรณีไปพบแพทย์จะ ได้ครั้งละ 50 บาท ไม่เกิน 3 ครั้งต่อปี

- เงินทดแทนการขาดรายได้เมื่อทุพพลภาพ

ยังให้สิทธิคงเดิม คือ จะได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้จำนวน 500-1,000 บาทต่อ เดือน เป็นเวลานาน 15 ปี เงื่อนไขต้องเป็นผู้ทุพพลภาพ หรือทุพพลภาพเพิ่มขึ้นตามคำวินิจฉัยของ คณะกรรมการการแพทย์

- เงินค่าทำศพ

เดิมได้รับ 20,000 บาท สิทธิประโยชน์ใหม่นอกจากได้รับเงินทำศพ 20,000 บาท แล้วยัง ได้รับเงินสงเคราะห์เพิ่มอีก 3,000 บาท

ทางเลือกที่ 2

ปรับปรุงให้ผู้ประกันตนจ่ายสมทบ 100 บาท รัฐจ่ายสมทบ 50 บาท รวมเป็นเงินสมทบ 150 บาท

สิทธิประโยชน์ พื้นฐานคุ้มครองเพียง 4 ประเภท คือ

- เงินทดแทนการขาดรายได้เมื่อเจ็บป่วย
- เงินทดแทนการขาดรายได้เมื่อทุพพลภาพ
- เงินค่าทำศพ
- เงินบำเหน็จชราภาพ (เงินออมกรณีชราภาพ)

ทางเลือกที่ 3

ซึ่งเป็นทางเลือกใหม่ คือ ผู้ประกันตนจ่าย 300 บาท รัฐจ่ายสมทบ 150 บาท รวมเป็นเงินสมทบ 450 บาท

สิทธิประโยชน์พื้นฐานคุ้มครองเพียง 5 ประเภท คือ

- เงินทดแทนการขาดรายได้เมื่อเจ็บป่วย

เมื่อนอนรักษาตัวโรงพยาบาลตั้งแต่ 1 วันขึ้นไป จะได้รับวันละ 300 บาท ไม่เกิน 90 วันต่อปี ถ้าไม่ได้นอนพักรักษาตัวในโรงพยาบาลแต่แพทย์สั่งให้หยุดงานพักรักษาตัวตั้งแต่ 3 วันขึ้นไป ได้รับเงินชดเชยวันละ 200 บาท ไม่เกิน 90 วันต่อปี

- เงินทดแทนการขาดรายได้เมื่อทุพพลภาพ จะได้รับเงิน 500-1,000 บาทต่อเดือน

ไปตลอดชีวิต

- เงินค่าทำศพ จะได้รับ 40,000 บาท
- เงินบำเหน็จชราภาพ (เงินออมกรณีชราภาพ)

นอกจากได้รับตามเงื่อนไขเดิมแล้ว หากจ่ายเงินสมทบครบ 180 เดือน จะได้รับเงินเพิ่มจากปกติอีก 10,000 บาท

- เงินสงเคราะห์บุตร จะได้รับคนละ 200 บาทต่อเดือน คราวละไม่เกิน 2 คน ได้รับสิทธิตั้งแต่แรกเกิดจนถึง 6 ปี

ฉะนั้นข้อดีของการเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 40 คือ ไม่ต้องมีการตรวจสุขภาพยังสามารถใช้สิทธิควบคู่ไปกับบัตรทองโดยไม่ตัดสิทธิรักษาพยาบาล หากขาดการนำส่งเงินสมทบก็ยังสามารถเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 40 ต่อได้ และรัฐบาลร่วมออกเงินสมทบให้

ในส่วนการสมัครเข้าเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 40 ผู้สมัครสามารถใช้หลักฐานเพียงบัตรประชาชนใบเดียวก็สามารถดำเนินการได้ และการจ่ายเงินสมทบก็ทำได้โดยสะดวกเพราะจ่ายได้ที่เคาน์เตอร์เซอร์วิสตามร้านสะดวกซื้อทั่วไป รวมทั้งที่ทำการไปรษณีย์ และในอนาคตจะสามารถจ่ายได้ที่ตู้เติมเงินที่กระจายไปตามตำบล และหมู่บ้านทั่วประเทศ เพื่ออำนวยความสะดวกให้ผู้ประกันตนในการเข้าถึงบริการ

สำหรับผู้ประกันตนตามมาตรา 40 ข้อมูลปัจจุบันของกองวิจัยและพัฒนา สำนักงานประกันสังคม⁶⁷ ณ วันที่ 31 มีนาคม พ.ศ. 2560 สามารถขึ้นทะเบียนผู้ประกันตนโดยสมัครใจได้แล้วจำนวน 2,503,572 คน จากจำนวนแรงงานนอกระบบประมาณ 20 ล้านคน ซึ่งหลังการปรับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายลำดับรองซึ่งออกตามพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2558 จำนวน 3 ฉบับ ประกอบไปด้วย 1.พระราชกฤษฎีกากำหนดคุณสมบัติของบุคคลซึ่งอาจสมัครเข้าเป็นผู้ประกันตน พ.ศ. 2561 2.พระราชกฤษฎีกากำหนดหลักเกณฑ์การจ่ายเงินสมทบ ประเภทของประโยชน์ทดแทนตลอดจนหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในสิทธิในการรับประโยชน์ทดแทนของบุคคลซึ่งสมัครเป็นผู้ประกันตน พ.ศ. 2561 และ 3. กฎกระทรวงกำหนดอัตราเงินสมทบที่รัฐบาลจ่ายเข้ากองทุนประกันสังคมสำหรับบุคคลซึ่งสมัครเข้าเป็นผู้ประกันตน พ.ศ. 2561 เพิ่มขึ้นในครั้งนี้อาจจะจูงใจให้แรงงานนอกระบบสมัครเข้าเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 40 มากขึ้นเพราะเป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตโดยการเพิ่มสิทธิประโยชน์ให้ใกล้เคียงกับผู้ประกันตนซึ่งเป็นแรงงานในระบบตามมาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533

3.3.6 กฎกระทรวง ฉบับที่ 14 (พ.ศ.2555) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

เนื่องจากลักษณะและสภาพของการทำงานในงานบ้าน มีความแตกต่างจากการทำงานในสถานประกอบการโดยทั่วไป เพื่อขยายขอบเขตการคุ้มครองให้ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วยให้ได้รับความคุ้มครองเพิ่มเติมจากกฎกระทรวง พ.ศ. 2541 เมื่อวันที่ 9 พฤศจิกายน พ.ศ. 2555 กระทรวงแรงงานจึงได้มีการออกกฎกระทรวงฉบับใหม่ (ฉบับที่ 14) พ.ศ.2555 โดยเริ่มมีผลบังคับใช้เพื่อเพิ่มความคุ้มครองให้กับลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านในประเทศไทย กฎกระทรวงฉบับนี้ได้ตราขึ้นตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และบังคับใช้ต่อนายจ้างที่มีลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย ซึ่งกฎกระทรวงนี้ได้บัญญัติบางประการสอดคล้องกับแนวทางของอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 (ฉบับที่ 189) และข้อแนะ (ฉบับที่ 201)

โดยกฎกระทรวง (ฉบับที่ 14) พ.ศ.2555 ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้ให้ความคุ้มครองและขยายสิทธิให้แก่ลูกจ้างซึ่งทำงานบ้าน โดยนำมาตราของ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาใช้บังคับกับนายจ้างที่จ้างลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย ดังนี้คือ หมวด 1 บททั่วไป มาตรา 7 สิทธิตามพระราชบัญญัตินี้ไม่ตัดสิทธิตามกฎหมายอื่น มาตรา 14 นำประมวลกฎหมายแพ่งและ

⁶⁷สำนักงานประกันสังคม, “ผู้ประกันตนนอกระบบ,” สืบค้นเมื่อวันที่ 15 สิงหาคม 2561, จาก

พาณิชย์มาใช้ มาตรา 16 การก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศ หมวด 4 การใช้แรงงานเด็ก มาตรา 44 ห้ามจ้างเด็กอายุต่ำกว่าสิบห้าปีทำงาน หมวด 12 การยื่นคำร้องและการพิจารณาคำร้อง มาตรา 123 การยื่นคำร้อง มาตรา 124 การสั่งตามคำร้อง มาตรา 125 การนำคดีไปสู่ศาล หมวด 14 พนักงานตรวจแรงงาน มาตรา 139 อำนาจพนักงานตรวจแรงงาน มาตรา 140 บัตรพนักงานตรวจแรงงาน มาตรา 141 การอุทธรณ์คำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน มาตรา 142 ผู้ช่วยเหลือพนักงานตรวจแรงงาน บทกำหนดโทษ มาตรา 147

ในการศึกษาผู้วิจัยจะศึกษากฎกระทรวง (ฉบับที่ 14) พ.ศ.2555 ซึ่งออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เฉพาะบางเรื่องหรือบางมาตราที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านจากการกระทำอันรุนแรงของผู้ที่เป็นนายจ้าง ดังต่อไปนี้

- การคุ้มครองสิทธิทางเพศ

กฎกระทรวงได้นำมาตรา 16 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน มาใช้บังคับโดยการให้การคุ้มครองสิทธิแก่ลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านอันเกิดจากการกระทำของนายจ้าง ที่ล่วงเกิน คุณภาพหรือก่อความเดือดร้อนทางเพศ ต่อลูกจ้าง ซึ่งจะเห็นได้ว่ามาตราดังกล่าวให้ความคุ้มครองเฉพาะทางเพศเท่านั้น และผู้กระทำผิดต้องรับโทษตาม มาตรา 147 ส่วนการกระทำผิดที่เกิดขึ้นในทางอื่นซึ่งนายจ้างเป็นฝ่ายกระทำ กฎหมายคุ้มครองแรงงานไม่ได้ให้ความคุ้มครอง ฉะนั้นความผิดที่นอกเหนือจากความผิดทางเพศ ผู้กระทำผิดจึงต้องรับโทษทางอาญา และมีสิทธิเรียกค่าสินไหมทดแทนหรือให้มีการชดเชยค่าเสียหายในทางแพ่ง

- อายุขั้นต่ำของการใช้แรงงานเด็ก

นอกจากนี้กฎกระทรวงยังได้กำหนดให้มีบทบัญญัติทั่วไปว่าด้วยอายุขั้นต่ำในการรับเข้าทำงานตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานนั้น โดยให้บังคับใช้แก่แรงงานทำงานบ้านด้วย

- อำนาจของพนักงานตรวจแรงงาน

ส่วนอำนาจในการตรวจสอบของพนักงานตรวจแรงงาน กฎกระทรวงให้นำ มาตรา 139 (1) แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน มาใช้บังคับเพื่อเป็นการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านที่ต้องทำงานและพักอาศัยในบ้านของนายจ้าง โดยมาตรา 139 (1)⁶⁸ กำหนดให้พนักงานตรวจ

⁶⁸ มาตรา 139 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 บัญญัติว่า ในการปฏิบัติการตามหน้าที่ให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจดังต่อไปนี้

(1) เข้าไปในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง และสถานที่ทำงานของลูกจ้างในเวลาทำการ เพื่อตรวจสอบสภาพการทำงานของลูกจ้างและสภาพการจ้าง สอบถามข้อเท็จจริง ถ่ายภาพ ถ่ายสำเนาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจ้าง การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และทะเบียนลูกจ้าง เก็บ

แรงงานมีอำนาจเข้าไปในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้างและสถานที่ทำงานของลูกจ้างในเวลาทำการ เพื่อตรวจสอบสภาพการทำงานของลูกจ้าง สภาพการจ้าง สอบถามข้อเท็จจริง ถ่ายภาพ และกระทำการอย่างอื่นเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงในอันที่จะปฏิบัติการให้เป็นไปตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน แต่เนื่องจากลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วยถือว่าเป็นแรงงานที่ต้องทำงานและพักอาศัยในบ้านของนายจ้างอันเป็นสถานที่ทำงานของลูกจ้างซึ่งทำงานบ้าน อันไม่มีลักษณะเป็นสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานทั่วไป จึงเป็นการยากที่พนักงานตรวจแรงงานจะสามารถเข้าไปตรวจสอบสถานที่ดังกล่าวได้ เพราะรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 33 กำหนดไว้ว่า การที่จะเข้าไปในเคหสถานของนายจ้าง หรือทำการค้นเคหสถานหรือที่รโหฐานจะกระทำมิได้ เว้นแต่จะมีคำสั่งหรือหมายของศาลหรือมีเหตุอย่างอื่นตามที่บัญญัติไว้ ดังนั้นการที่พนักงานตรวจแรงงานจะเข้าไปในเคหสถานของนายจ้างอาจจะมี ความผิดฐานบุกรุกตามประมวลกฎหมายอาญา และก่อให้เกิดอุปสรรคต่อการตรวจสอบสภาพการทำงานและสภาพการจ้างของพนักงานตรวจแรงงานเป็นอย่างมาก แต่ในทางปฏิบัติกลับพบว่าการจะออกตรวจแรงงานของพนักงานตรวจแรงงาน จะกระทำก็ต่อเมื่อมีการร้องเรียนจากลูกจ้าง หรือมีบุคคลที่พบเห็นแจ้งต่อเจ้าหน้าที่ว่ามีการใช้แรงงานที่ไม่เป็นธรรม

ดังนั้นการควบคุมและป้องกันมิให้มีการใช้แรงงานที่ไม่เป็นธรรม จึงเป็นสิ่งที่ยาก เพราะขาดพยานเอกสารในการที่จะเอาผิดกับนายจ้างอันเกี่ยวกับสภาพการจ้างและสภาพการทำงาน ย่อมส่งผลให้ลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านไม่ได้รับความคุ้มครองสิทธิตามกฎหมาย และทำให้การบังคับใช้กฎหมายขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติ

ตัวอย่างวัสดุหรือผลิตภัณฑ์เพื่อวิเคราะห์เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน และกระทำการอย่างอื่นเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงในอันที่จะปฏิบัติการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้

บทที่ 4

ปัญหาและวิเคราะห์ปัญหาในเรื่องสิทธิของลูกจ้างไทยซึ่งทำงานบ้าน จากการกระทำอันรุนแรงของผู้ซึ่งเป็นนายจ้าง

เนื่องด้วยปัญหาของการใช้ความรุนแรงเป็นปัญหาสำคัญที่สะท้อนให้เห็นถึงสภาพการจ้างของลูกจ้างไทยซึ่งทำงานบ้านที่ลูกจ้างใช้ความรุนแรงอันเป็นการกระทำที่กระทบต่อสิทธิของลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านเป็นอย่างมาก รวมถึงสิทธิประโยชน์อื่นๆที่ลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านอันพึงได้รับความคุ้มครอง ซึ่งปัญหาต่างๆเกิดขึ้นจากการที่ประเทศไทยไม่มีการกำหนดมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านจากการกระทำอันรุนแรงของผู้ซึ่งเป็นนายจ้าง จึงทำให้เกิดข้อบกพร่องหรือช่องว่างของกฎหมาย ที่ยังไม่สามารถคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านได้อย่างเพียงพอและมีการคุ้มครองที่ต่ำกว่ามาตรฐาน อันเป็นเหตุให้ไม่สามารถแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นกับลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านในปัจจุบันได้ โดยจะเห็นได้ว่ามีเพียงกฎหมายคุ้มครองแรงงาน มาตรา 16 เท่านั้น ที่ให้ความคุ้มครองทางเพศแต่ประการเดียว ส่วนความรุนแรงที่เกิดขึ้นในทางอื่นกลับไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ฉะนั้นความรุนแรงจึงส่งผลให้ลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านไม่ได้รับความปลอดภัยและความเป็นธรรมจากการทำงานให้กับนายจ้าง และไปสู่ปัญหาดังกล่าว กล่าวคือ

4.1 ปัญหาเรื่องสิทธิมนุษยชนตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560

เนื่องจากลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านนั้น บุคคลส่วนใหญ่มีมุมมองว่าเป็นแค่คนรับใช้หรือทาส ลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านจึงมีสภาพการทำงานรวมทั้งชีวิตความเป็นอยู่ที่แตกต่างจากแรงงานประเภทอื่น ขาดหลักประกันในการคุ้มครองสิทธิ ดังนั้นชีวิตของลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านจึงไม่ต่างกับการเลี้ยงชีพ โดยไม่รู้ว่าตนจะเจอนายจ้างแบบไหน สภาพการทำงานและความเป็นอยู่กับนายจ้างจะเป็นเช่นใด รวมถึงความปลอดภัยที่ได้รับเมื่อเข้าไปทำงานหรืออยู่อาศัยในบ้านของนายจ้าง นอกจากนี้ยังได้รับความรุนแรงจากการกระทำนายจ้าง จึงอาจกล่าวได้ว่าและลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านมักมีความเสี่ยงต่อการถูกละเมิดสิทธิและการใช้ความรุนแรงจากนายจ้างเป็นอย่างมาก ซึ่งเป็นการขัดต่อหลักสิทธิมนุษยชนตามปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน

แม้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 จะกำหนดการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างไทยซึ่งทำงานบ้านไว้ในหลายมาตรา ซึ่งหลักการดังกล่าวของรัฐธรรมนูญมีความสอดคล้องเช่นเดียวกับหลักสิทธิมนุษยชน โดยสิทธิมนุษยชนกำหนดให้บุคคลทุกคนมีความเท่าเทียมกัน มีศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาคเหมือนกัน บุคคลอื่นใดจะกระทำการล่วงละเมิดหรือกระทบสิทธิของอีกฝ่ายหนึ่งมิได้ โดยได้รับความคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และสนธิสัญญาระหว่างประเทศ แต่ถึงกระนั้นสิทธิของลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านย่อมได้รับการกระทบกระเทือนจากนายจ้าง ในการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม ซึ่งส่วนใหญ่พบได้จากการถูกกระทำด้วยวาจาหรือทางร่างกายเป็นหลัก

ผู้วิจัยเห็นว่าลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านเป็นแรงงานที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ให้ความคุ้มครองสิทธิ เช่นเดียวกับกับแรงงานประเภทอื่น แต่ในความเป็นจริงนั้นลูกจ้างซึ่งทำงานบ้าน กลับไม่ได้รับการคุ้มครองตามสิทธิดังกล่าว พร้อมทั้งยังคงเป็นเหยื่อของการใช้ความรุนแรงที่นายจ้างเป็นฝ่ายกระทำอันส่งผลกระทบต่อสิทธิมนุษยชนที่ลูกจ้างพึงได้รับ

4.2 ปัญหาเรื่องการได้รับสิทธิตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศและสิทธิตามกฎหมายไทยที่เกี่ยวข้อง

ลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านทุกคนต่างมีความคาดหวังที่จะได้รับสิทธิตามกฎหมายเพื่อเป็นการทำให้ลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านได้รับความปลอดภัยและความเป็นธรรมจากการทำงานให้แก่ นายจ้าง แต่การได้รับสิทธิตามกฎหมายก็ยังประเด็นสำคัญที่ก่อให้เกิดปัญหาบางประการอันส่งผลให้ลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านไม่ได้รับสิทธิที่ครบถ้วน ซึ่งจากการศึกษาปัญหาของการได้รับสิทธิสามารถแยกเป็นประเด็นดังนี้

4.2.1 ประเด็นการได้รับสิทธิตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ

องค์การแรงงานระหว่างประเทศเป็นองค์การทางด้านแรงงานซึ่งให้ความคุ้มครองสิทธิแก่แรงงาน โดยให้ความช่วยเหลือผู้ใช้แรงงานทั่วโลกให้มีชีวิตและสภาพการทำงานที่ดี แม้ประเทศไทยจะให้สัตยาบันรับรองแก่นุสัญญา แต่การได้รับสิทธิตามอนุสัญญาก็ยังมีปัญหาบางประเด็นที่ยังไม่ครอบคลุมถึงลูกจ้างซึ่งทำงานบ้าน โดยผู้วิจัยแบ่งการได้รับสิทธิตามอนุสัญญาได้ดังนี้

4.2.1.1 อนุสัญญาฉบับที่ 29 ว่าด้วยการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ (Forced Labour) ค.ศ. 1930

ลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านในประเทศไทยนับว่ามีจำนวนมาก ส่วนใหญ่จะเป็นเด็กและผู้หญิง ลูกจ้างเหล่านี้ต้องทำงานเพื่อแลกกับค่าจ้างหรือทำงานเพื่อใช้หนี้สินแก่นายจ้าง นายจ้างมักเอาโรคเอาเปรียบและบังคับใช้แรงงานในสภาพที่เลวร้าย ดังจะเห็นได้จากการที่ลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านบางราย

นั้นมีความเสี่ยงสูงที่จะถูกบังคับให้ใช้แรงงานจากนายจ้าง โดยปรากฏให้เห็นจากการปฏิบัติของนายจ้างในรูปแบบต่างๆ เช่น รูปแบบของการใช้แรงงานเยี่ยงทาส รูปแบบการทำละเมิดรูปแบบการใช้ความรุนแรง รูปแบบของการเลือกปฏิบัติ และรูปแบบอื่นๆ การบังคับให้ใช้แรงงานจึงถือว่าเป็นงานที่ลูกจ้างนั้นต้องตกอยู่ภายใต้อันตรายจากการลงโทษของนายจ้าง และเป็นงานที่ลูกจ้างไม่ได้เป็นฝ่ายเสนอตัวเองหรือตัวเองเป็นผู้สมัครใจในการที่จะกระทำ การบังคับให้ใช้แรงงานนั้นจึงมีโทษตามประมวลกฎหมายอาญา

อีกทั้งการเข้าตรวจสอบการใช้แรงงานของลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านในสถานที่พักอาศัยของนายจ้างเป็นปัญหาสำคัญ เนื่องจากไม่สามารถเข้าถึงสถานที่ทำงานของลูกจ้างอันเป็นสถานที่พักส่วนตัวของนายจ้างได้ ซึ่งเป็นข้อจำกัดในการเข้าถึงและตรวจสอบสภาพการทำงานของลูกจ้างซึ่งทำงานบ้าน

ผู้วิจัยเห็นว่าแม้ประเทศไทยจะให้สัตยาบันรับรองอนุสัญญาฉบับที่ 29 ว่าด้วยการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ (Forced Labour) ค.ศ. 1930 แต่ปัญหาของการบังคับใช้แรงงานในลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านก็ยังเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นบ่อยและไม่สามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้ เพราะแรงงานประเภทนี้ต้องทำงานในที่สถานที่พักอาศัยส่วนตัวของนายจ้าง อันเป็นการยากในการที่จะรับรู้ข้อมูลและให้ความช่วยเหลือแก่แรงงานดังกล่าว

4.2.1.2 อนุสัญญาฉบับที่ 182 ว่าด้วยรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของแรงงานเด็ก (Worst Forms Of Child Labour) ค.ศ. 1999

ปัญหาการใช้แรงงานเด็กที่เลวร้ายในรูปแบบของแรงงานรับใช้ตามบ้าน หรือที่เรียกว่า “ลูกจ้างซึ่งทำงานบ้าน” เป็นปัญหาที่กระจายอยู่ทั่วประเทศไทยและมีแนวโน้มที่จะขยายความรุนแรงมากขึ้นจากผลสำรวจของมูลนิธิเพื่อการพัฒนาเด็ก (มพด.)เปิดเผยว่า ส่วนใหญ่การใช้แรงงานเด็กในลักษณะดังกล่าวนี้จะพบได้ในเด็กภาคอีสาน อาทิเช่น ศรีสะเกษ อุบลราชธานี สุรินทร์และบุรีรัมย์ เป็นต้น แต่ปัจจุบันนี้กลับพบได้ในเด็กต่างชาติ จากสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว และสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนกัมพูชา

ในการนี้เด็กหรือผู้เยาว์นั้นมักจะเสี่ยงต่อการถูกใช้แรงงานในรูปแบบที่เลวร้าย สาเหตุหลักนั้นมาจากการที่นายจ้างชอบจ้างเด็กมาทำงานรับใช้ในบ้าน เนื่องจากเด็กเชื่อฟัง ควบคุมง่าย และขยันทำงาน พร้อมทั้งสามารถจ่ายค่าจ้างในอัตราที่ต่ำกว่าได้ ซึ่งมีความแตกต่างจากการจ้างผู้ใหญ่ที่จะต้องจ่ายค่าจ้างในอัตราราคาที่สูง ปัญหาของการใช้แรงงานเด็กนั้นมักเป็นปัญหาที่สำคัญที่กระทบถึงการคุ้มครองสิทธิของแรงงานเด็กเป็นอย่างมาก เพราะนายจ้างมักแฝงไปด้วยการใช้งานในรูปแบบที่เลวร้ายต่อแรงงานเด็ก ซึ่งลักษณะของการกระทำนั้นเกิดขึ้นได้ในหลายรูปแบบที่แตกต่างกันไป อันได้แก่ การถูกบังคับให้ใช้แรงงาน การกักขัง การค้ามนุษย์ การทำงาน

ชนิดนี้ การถูกทารุณ การล่วงละเมิดทางเพศ การแสวงหาประโยชน์ทางเพศ การทำงานในสภาวะที่อันตรายซึ่งทำให้เด็กมีความเสี่ยงต่อการได้รับอันตราย ความรุนแรงทั้งทางกายและวาจา การถูกระทำต่างๆ และกิจกรรมที่ผิดกฎหมาย เป็นต้น

อีกทั้งการช่วยเหลือแรงงานเด็กที่ทำงานรับใช้ในบ้านก็เป็นไปได้ยากลำบาก เป็นเพราะการจะเข้าไปในบ้านส่วนบุคคลของนายจ้าง เจ้าหน้าที่ที่จะเข้าไปตรวจสอบต้องมีหมายศาลก่อนถึงจะเข้าตรวจสอบภายในบ้านของนายจ้างได้ ซึ่งแตกต่างจากการเข้าตรวจสอบในโรงงาน ร้านค้าที่ไม่จำเป็นต้องขอหมายจากศาลก่อน ก็สามารถที่จะเข้าตรวจสอบได้เลย ฉะนั้นจึงเป็นเรื่องที่ยากมากที่จะทราบว่าแรงงานเด็กที่ถูกใช้แรงงานในรูปแบบที่เลวร้ายกลุ่มนี้ อยู่ที่ไหนเพราะการจะทราบข้อมูลก็ต่อเมื่อข้อมูลนั้นมาจากข้างบ้าน คนที่อยู่ใกล้ๆ พ่อแม่ของเด็กแจ้งมาให้ช่วยตามหาเด็กที่เข้ามาทำงานในบ้านของนายจ้าง การสังเกตเห็นในกรณีที่ได้ยินเสียงการทุบตีทำร้ายเด็ก มีเด็กอยู่ในบ้านและไม่ได้ออกมา เป็นต้น จะเห็นได้ว่าการใช้แรงงานในรูปแบบที่เลวร้ายย่อมส่งผลกระทบต่อแรงงานเด็กในด้านสุขภาพจิตรวมทั้งค่านิยมที่ไม่เหมาะสมของการใช้ความรุนแรงในการจ้างแรงงาน

ตามอนุสัญญาฉบับที่ 182 ว่าด้วยรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของแรงงานเด็ก ค.ศ. 1999 กำหนดห้ามมิให้มีการใช้แรงงานเด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่า 18 ปี ในการทำงาน ส่วนสำหรับประเทศไทย กำหนดการคุ้มครองสิทธิของแรงงานเด็กไว้ตาม พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยกำหนดให้แรงงานเด็ก หมายถึง ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุตั้งแต่ 15 ปี แต่ไม่ถึง 18 ปีบริบูรณ์ แต่ในความเป็นจริงจะเห็นได้ว่าการใช้แรงงานเด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่า 18 ปี ก็ยังปรากฏให้เห็นอยู่เป็นประจำ พร้อมทั้งการกระทำของนายจ้างในรูปแบบที่เลวร้ายต่อแรงงานเด็ก อันเป็นผลเสียต่อการได้รับการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมายและต่อการพัฒนาเด็กซึ่งจะต้องเติบโตต่อไปในอนาคต

จากความรุนแรงและการละเมิดที่เกิดขึ้นกับแรงงานเด็กซึ่งเป็นลูกจ้างทำงานบ้านในสถานที่อาศัยของนายจ้าง มักจะถือและได้รับการปฏิบัติเยี่ยงสมาชิกคนในครอบครัว ดังนั้นความรุนแรงและการละเมิดใดๆ ก็ตามที่เกิดขึ้น ภายใต้ความสัมพันธ์เช่นนี้นี้มักจะถูกมองว่าเป็นเรื่องภายในครอบครัว จึงไม่มีบุคคลใดก้าวเข้ามาช่วยเหลือกลุ่มบุคคลเหล่านี้ อันเป็นปัญหาที่ถูกมองข้ามไปและการที่จะออกกฎหมายห้ามใช้แรงงานเด็ก และมีบทลงโทษอย่างชัดเจน อาจก่อให้เกิดผลเสียต่อเด็กและครอบครัวของเด็ก เพราะถ้านายจ้างถูกจับได้ว่ามีการใช้แรงงานเด็กและต้องเสียค่าปรับ นายจ้างจะจ้างแรงงานเด็กลดน้อยลงและค่าจ้างเด็กก็จะลดลงตามกันไปด้วย

4.2.1.3 อนุสัญญาฉบับที่ 189 ว่าด้วยงานที่มีคุณค่าสำหรับลูกจ้างทำงานบ้าน (Convention On Domestic Workers) ค.ศ. 2011

ประเทศไทยนั้นเป็นประเทศหนึ่งที่มีปัญหาเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างซึ่งทำงานบ้าน จากการศึกษาพบว่า งานบ้านยังคงได้รับการประเมินค่าที่ต่ำ ไม่ได้รับความสนใจ แม้ประเทศ

ไทยจะได้ออกกฎกระทรวง (ฉบับที่ 14) พ.ศ. 2555 ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เพื่อคุ้มครองลูกจ้างซึ่งทำงานบ้าน ให้สอดคล้องกับอนุสัญญาฉบับที่ 189 ว่าด้วยงานที่มีคุณค่าสำหรับลูกจ้างทำงานบ้าน (Convention On Domestic Workers) ค.ศ. 2011 ซึ่งประเทศไทยนั้นไม่ได้ให้สัตยาบันรับรองในอนุสัญญาดังกล่าว แต่ก็ยังพบปัญหาที่กฎหมายของไทยไม่สามารถควบคุมถึงการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างซึ่งทำงานบ้าน อันเกิดจากความรุนแรง ที่นายจ้างเป็นฝ่ายกระทำ ดังจะเห็นได้จาก ในอนุสัญญาฉบับที่ 189 ว่าด้วยงานที่มีคุณค่าสำหรับลูกจ้างทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 ข้อ 5 กำหนดไว้ว่า ลูกจ้างต้องได้รับการคุ้มครองจากการถูกข่มเหง การล่วงละเมิด คุกคาม และความรุนแรงทุกรูปแบบ ซึ่งแตกต่างจากกฎหมายคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ของไทย ที่ได้กำหนดไว้ในมาตรา 16 ว่า ห้ามมิให้นายจ้างกระทำการล่วงเกินคุกคามหรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านเท่านั้น ผู้วิจัยเห็นว่า สิ่งนี้คือจุดที่แตกต่างของกฎหมายของไทยกับอนุสัญญา ฉบับที่ 189 ที่ มาตรา 16 ของไทยคุ้มครองเฉพาะทางเพศเท่านั้น ที่นายจ้างได้กระทำต่อลูกจ้าง แต่ ในอนุสัญญา ฉบับที่ 189 นั้นให้ความคุ้มครองลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านไม่เพียงเฉพาะทางเพศ แต่ให้ความคุ้มครองรวมถึงในด้านอื่นๆ เช่น ร่างกาย เพศ และจิตใจ เป็นต้น

4.2.2 ประเด็นการได้รับสิทธิตามกฎหมายไทยที่เกี่ยวข้อง

เนื่องด้วยปัญหาของการได้รับสิทธิตามกฎหมายไทยของลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านในปัจจุบัน เป็นปัญหาสำคัญซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านไม่ได้รับความคุ้มครองสิทธิรวมถึงสิทธิประโยชน์ต่างๆของลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านอันพึงได้รับ ซึ่งการได้สิทธิตามกฎหมายไทยที่เกี่ยวข้องกับลูกจ้างซึ่งทำงานบ้าน แยกออกได้ดังนี้

4.2.2.1 ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

ลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านถือได้ว่ามีสถานะเป็นลูกจ้างตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ดังได้กำหนดไว้ในบรรพ 3 ลักษณะ 6 ว่าด้วยการจ้างแรงงาน ด้วยลักษณะในการจ้างงานของลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านจึงมีความเท่าเทียมกับลูกจ้างประเภทอื่น ในการนี้ลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านมีสิทธิที่จะได้รับปลอดภัยในการทำงานและมีสิทธิที่จะได้รับการปฏิบัติจากนายจ้างด้วยความเป็นธรรม

สำหรับการกระทำอันรุนแรงซึ่งนายจ้างกระทำต่อลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านนั้นส่วนใหญ่จะเกิดจากการกระทำละเมิดอันเกิดจากการจงใจทำให้เกิดของนายจ้างซึ่งเป็นความผิดตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ โดยลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านเป็นผู้ที่ได้รับความเสียหายจากการกระทำ ความผิดและมีสิทธิที่จะใช้สิทธิเรียกร้องของตนในการเรียกให้นายจ้างชดใช้ค่าสินไหมทดแทน ดังนั้นประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์จึงเป็นเพียงกฎหมายซึ่งรับรองประโยชน์ของการคุ้มครองสิทธิในการทำงานให้กับลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านและเป็นการป้องกันการล่วงละเมิดจากนายจ้าง

อนึ่งการได้รับสิทธิตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ก็ยังเป็นปัญหาที่สำคัญ เนื่องจากเป็นเพียงการเรียกให้นายจ้างชดใช้ค่าสินไหมทดแทนให้กับลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านเท่านั้น ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าในทางปฏิบัติ การจะเรียกร้องสิทธิดังกล่าวจะกระทำได้อีกเมื่อลูกจ้างซึ่งทำงานบ้าน มีความประสงค์ใช้สิทธิทางศาลและมีคำขอมาในท้ายฟ้อง แต่ในความเป็นจริงลูกจ้างซึ่งทำงานบ้าน ส่วนน้อยเท่านั้นที่จะมีการเรียกร้องสิทธิดังกล่าวให้แก่ตน เพราะความเกรงกลัวนายจ้างและกลัวที่จะตกงาน ประกอบกับการจะดำเนินคดีด้วยตนเองก็เป็นการยากลำบาก

4.2.2.2 ประมวลกฎหมายอาญา

เมื่อนำเรื่องความรุนแรงมาผูกกับกฎหมายก็มักเป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับทางอาญาซึ่งผู้กระทำผิดจะต้องได้รับโทษและต้องถูกดำเนินคดีในกระบวนการยุติธรรมทางอาญา ประมวลกฎหมายอาญาจึงเป็นกฎหมายซึ่งใช้สำหรับป้องกันสิทธิของลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านรวมถึงป้องกันความรุนแรงอันเกิดจากการกระทำของนายจ้างต่อลูกจ้างซึ่งทำงานบ้าน

สำหรับการกระทำอันรุนแรงของนายจ้างซึ่งเป็นความผิดต่อลูกจ้างซึ่งทำงานบ้าน ส่วนใหญ่มักปรากฏในรูปแบบของความผิดตามประมวลกฎหมายอาญา โดยมีรูปแบบของความรุนแรง เช่น การข่มขู่ การบังคับใช้แรงงาน การกักขังหน่วงเหนี่ยว การก่อให้เกิดการบาดเจ็บทางร่างกาย การกระทำทางเพศ การนำคนลงมาเป็นทาสและการค้ามนุษย์ เป็นต้น

อนึ่งประเด็นปัญหาของการคุ้มครองสิทธิลูกจ้างซึ่งทำงานบ้าน จากการศึกษาผู้วิจัยเห็นว่าประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 397 เป็นบทบัญญัติซึ่งกล่าวถึงการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างซึ่งทำงานบ้าน อันเกิดจากการกระทำของผู้ซึ่งเป็นนายจ้าง อันเป็นการรังแก ข่มเหง คุกคามหรือกระทำให้อับอายหรือเดือดร้อนรำคาญและรวมถึงการกระทำอันมีลักษณะส่อไปในทางที่จะล่วงเกินทางเพศ โดยอาศัยเหตุซึ่งผู้กระทำมีอำนาจเหนือผู้ถูกระทำ อันเนื่องมาจากความสัมพันธ์ในฐานะนายจ้าง แต่บทบัญญัตินี้ดังกล่าวมุ่งคุ้มครองเฉพาะการกระทำที่เกิดในที่สาธารณะสถานหรือต่อหน้าธารกำนัลเท่านั้น ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่ามาตรา 397 นั้นยังไม่ครอบคลุมถึงการกระทำที่เกิดขึ้นในที่รโหฐาน (เคหสถาน) ของนายจ้างอันเป็นที่พักอาศัยส่วนตัว เนื่องจากเหตุส่วนใหญ่ความรุนแรงมักเกิดขึ้นในสถานที่ดังกล่าว การคุ้มครองสิทธิตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 397 จึงยังไม่ครอบคลุมถึงสิทธิของลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านอันจะได้รับในการคุ้มครองสิทธิในความเป็นอยู่ส่วนตัว อีกทั้งอัตราโทษสำหรับความผิดลหุโทษยังไม่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ฉะนั้นจึงสมควรต้องมีการปรับปรุงอัตราโทษปรับให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน

แม้ลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านจะได้รับผลของการล่วงละเมิดและความรุนแรงจากการกระทำของนายจ้างตามความผิดอาญาดังกล่าว แต่บทบัญญัติในประมวลกฎหมายอาญานั้นไม่สามารถที่จะนำมาใช้ได้เช่นเดียวกับการได้รับสิทธิตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เพราะลูกจ้างซึ่ง

ทำงานบ้านไม่กล้าที่จะนำเรื่องไปดำเนินคดีและขอความช่วยเหลือจากหน่วยงาน ซึ่งสาเหตุเกิดจากความเกรงกลัวนายจ้าง ทำให้ลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านไม่ได้รับการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมาย

4.2.2.3 การได้สิทธิตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และกฎกระทรวง (ฉบับที่ 14) พ.ศ. 2555 ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

ปัจจุบันประเทศไทยมีกฎหมายในการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างไทยซึ่งทำงานบ้าน โดยสังเกตได้จากการออกกฎกระทรวง (ฉบับที่ 14) พ.ศ. 2555 ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งเป็นการออกเพื่อให้สอดคล้องกับอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 189 ว่าด้วยงานที่มีคุณค่าสำหรับลูกจ้างทำงานบ้าน เพื่อให้ลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านได้รับการคุ้มครองสิทธิและไม่ถูกละเมิดสิทธิมนุษยชน แต่อย่างไรก็ตามแม้จะได้มีความพยายามในการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายเพื่อให้มีการคุ้มครองสิทธิแก่ลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านมากขึ้น แต่ลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านก็ยังคงถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้าง สาเหตุอันเนื่องมาจากกฎกระทรวง (ฉบับที่ 14) พ.ศ. 2555 ยังขาดการคุ้มครองลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านในหลายประเด็น ดังจะเห็นได้จากการคุ้มครองในด้านความรุนแรงที่นายจ้างกระทำต่อลูกจ้างซึ่งทำงานบ้าน ก็ยังเป็นปัญหาสำคัญที่กฎหมายคุ้มครองแรงงาน มาตรา 16 มิได้บัญญัติไว้ ยังขาดการคุ้มครองที่สอดคล้องกับอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 189 ซึ่งกฎหมายคุ้มครองแรงงาน มาตรา 16 ได้บัญญัติไว้ว่า “ห้ามมิให้นายจ้างหรือหัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงาน ล่วงเกินคุกคามหรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อลูกจ้าง ” เพราะฉะนั้น มาตรา 16 จึงให้การคุ้มครองเฉพาะการคุกคามทางเพศซึ่งนายจ้างได้กระทำต่อลูกจ้างภายในบ้านเท่านั้น ส่งผลให้ลูกจ้างนั้นไม่ได้รับความปลอดภัยและความเป็นธรรมจากการทำงาน ผู้วิจัยเห็นว่ากรณีที่กฎหมายคุ้มครองแรงงาน มาตรา 16 ไม่บัญญัติเรื่องการคุ้มครองลูกจ้างในปัญหาเกี่ยวกับด้านความรุนแรงนั้นอาจเป็นเพราะมีกฎหมายอาญาและกฎหมายแพ่งบัญญัติให้ความคุ้มครองไว้แล้ว จึงไม่ได้บัญญัติไว้ในกฎหมายคุ้มครองแรงงานอีก แต่อย่างไรก็ตามการมีกฎหมายเฉพาะเพื่อคุ้มครองลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านจากความรุนแรงย่อมคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านได้โดยตรง

ส่วนปัญหาของพนักงานตรวจแรงงานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน มาตรา 139 (1) พนักงานตรวจแรงงานไม่สามารถเข้าถึงสถานที่ทำงานของลูกจ้างหรือสถานที่พักส่วนตัวของนายจ้างที่มีการจ้างของลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านได้ อันเป็นข้อจำกัดในการเข้าไปตรวจสอบภายในบ้านเพื่อตรวจสอบสภาพการทำงาน สภาพการจ้าง สอบถามข้อเท็จจริง ถ่ายภาพ และกระทำการอย่างอื่นเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริง อันเป็นการก่อให้เกิดอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงาน เนื่องจากลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจ ต้องทำงานและพักอาศัยอยู่ในบ้านของนายจ้างอันเป็นสถานที่ทำงานของลูกจ้างทำงานบ้าน อันไม่มีลักษณะที่เป็นเหมือนสถานประกอบ

กิจการหรือสำนักงานทั่วไปที่สามารถเข้าตรวจสอบได้ เว้นแต่จะมีการร้องขอ ฉะนั้นจึงเป็นการยากที่พนักงานตรวจแรงงานจะสามารถเข้าไปตรวจสอบสถานที่ดังกล่าวได้ เพราะถ้าพนักงานตรวจแรงงานเข้าไปยังสถานที่ทำงานของลูกจ้างหรือที่พักอาศัยของนายจ้าง พนักงานตรวจแรงงานอาจถูกกล่าวหาจากนายจ้างว่ากระทำการบุกรุกในเคหสถานอันเป็นที่รโหฐานและปฏิบัติการตามหน้าที่โดยมิชอบซึ่งมีความผิดตามประมวลกฎหมายอาญา เนื่องจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 33 กำหนดไว้ว่า การที่จะเข้าไปในเคหสถานของนายจ้าง หรือทำการค้นเคหสถานหรือที่รโหฐานจะกระทำมิได้ เว้นแต่จะมีคำสั่งหรือหมายของศาลหรือมีเหตุอย่างอื่นตามที่บัญญัติไว้ แต่ในทางปฏิบัติกลับพบว่า การจะออกตรวจของพนักงานตรวจแรงงานจะกระทำได้อีกต่อเมื่อมีการเรียกร้องจากลูกจ้างหรือมีบุคคลซึ่งพบเห็นแจ้งต่อเจ้าหน้าที่ว่า ได้มีการใช้แรงงานที่ไม่เป็นธรรม อีกทั้งจำนวนพนักงานตรวจแรงงานมีไม่เพียงพอในการปฏิบัติการตามหน้าที่

ดังนั้น การควบคุมและป้องกันมิให้มีการใช้แรงงานที่ไม่เป็นธรรมจึงเป็นสิ่งที่ยากเพราะขาดพยานเอกสารในการที่จะเอาผิดกับนายจ้างอันเกี่ยวกับสภาพการจ้างและสภาพการทำงาน ย่อมส่งผลให้ลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านไม่ได้รับความคุ้มครองสิทธิตามกฎหมาย และทำให้การบังคับใช้กฎหมายนั้นขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติ

4.3 ปัญหาในด้านการกระทำอันรุนแรงของนายจ้างต่อลูกจ้างไทย

ปัญหาในด้านการกระทำอันรุนแรงของนายจ้างต่อลูกจ้างไทยซึ่งทำงานบ้านเป็นปัญหาสำคัญที่ถูกหยิบยกมาพูดถึงในสังคมอย่างต่อเนื่อง เพราะเป็นประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นทั้งในระดับครัวเรือน ชุมชน สังคม ประเทศชาติ และในระดับ โลก พร้อมทั้งส่งผลกระทบอย่างร้ายแรงต่อลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านจากการทำงานให้แก่นายจ้าง

อนึ่งลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านนั้นมักตกเป็นเหยื่อของการใช้ความรุนแรงจากการกระทำของนายจ้างและมีความเสี่ยงมากที่สุด เพราะส่วนใหญ่ลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านจะเป็นเด็กหรือผู้หญิงซึ่งมีอายุน้อย ไม่มีความรู้ กินอยู่หลับนอนและทำงานในบ้านของนายจ้าง ความรุนแรงที่ปรากฏกับลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านจึงมักเกิดจากการทำร้ายร่างกาย จิตใจ การทำร้ายทางเพศ รวมถึงการใช้ความรุนแรงที่ก่อให้เกิดความสูญเสียและการไม่เอาใจใส่ คุ้มครองที่เหมาะสมจากนายจ้าง อันเป็นภัยที่รุนแรงและส่งผลกระทบต่อลูกจ้างซึ่งทำงานบ้าน โดยรวมแล้วการกระทำอันรุนแรงมักเกิดมาจากปัญหาทางด้านอารมณ์และสภาพจิตใจของนายจ้างเป็นหลัก แต่อย่างไรก็ตามปัญหาของความรุนแรงทางด้านต่างๆในที่ทำงานที่เกิดขึ้นกับลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านซึ่งนายจ้างเป็นฝ่ายกระทำนั้นสามารถแบ่งออกเป็น 4 ลักษณะ คือ

1. ปัญหาความรุนแรงทางร่างกาย เช่น การทุบ ตบ ตี เตะ ต่อย หยิก และผลัก เป็นต้น

2. ปัญหาความรุนแรงทางเพศ เช่น การอนาจาร การข่มขืน การล่วงเกินทางเพศ การบังคับให้มีเพศสัมพันธ์ ถูกเนื้อต้องตัวโดยไม่ขออนุญาต การพุดจาฉวฉวม และ การแอบดู เป็นต้น ส่วนใหญ่มักเกิดกับเพศหญิง เด็กชาย และความรุนแรงดังกล่าวมักไม่ได้เข้าสู่กระบวนการยุติธรรม และมักก่อให้เกิดเงื่อน ไข แลกเปลี่ยนที่นายจ้างเป็นผู้ยื่นข้อเสนอให้กับลูกจ้างระหว่าง การใช้ความรุนแรงทางเพศกับผลประโยชน์ หรือผลเสียที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของลูกจ้าง ซึ่งทำงานบ้าน

3. ปัญหาความรุนแรงทางจิตใจ เช่น การใช้คำพูด กิริยา หรือการกระทำที่ดูหมิ่นเหยียดหยาม คำว่าให้อับอาย การบังคับ ข่มขู่ ทรมาณ กลั่นแกล้ง กักขัง กักบริเวณ ควบคุม การเลือกปฏิบัติ เอารัดเอาเปรียบ และการไม่ให้แสดงความคิดเห็น เป็นต้น

4. ปัญหาความรุนแรงที่ก่อให้เกิดความสูญเสียหรือการละเลย เพิกเฉย ทอดทิ้ง เช่น การไม่ได้รับการดูแลเอาใจใส่และคุ้มครองสวัสดิภาพอย่างเหมาะสมเพียงพอ การไม่ให้อาหารอย่างเพียงพอ ไม่ดูแลสุขภาพ ไม่ดูแลสุขภาพเจ็บป่วย ไม่ได้รับการคุ้มครองจากอันตรายและอุบัติเหตุ

จากการศึกษาตามแหล่งข่าวที่ปรากฏสามารถพบเห็นถึงการกระทำซึ่งนายจ้างเป็นฝ่าย ใช้ความรุนแรงต่อลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านได้ เช่น

- ข่าวที่ 1 นางสาวกฤษณา หรือ โมนา นายจ้างสาวอดีตนางงาม มีนิสัยอารมณ์ร้อน ชอบทุบตีทำร้ายร่างกาย นางสาวจริยา หรือน้องน้ำ อายุ 16 ปี ซึ่งเป็นสาวใช้ภายในบ้าน โดยพลังมือ ใช้กระป๋องสเปรย์ปรับอากาศตีไปที่ใบหน้าของสาวใช้ จนได้รับบาดเจ็บสาหัสถึงแก่ชีวิต จากนั้น ได้ห้ามศพสาวใช้ไปฝังดินอำพรางคดี ภายในหลังบ้าน สาเหตุมาจากสาวใช้ไม่ยอมทำงานบ้านตามคำสั่ง ทำให้นายจ้างสาวไม่พอใจ จึงลงมือก่อเหตุดังกล่าวขึ้น

- ข่าวที่ 2 นายจักรกฤษณ์ นายจ้าง ได้ทำร้ายร่างกาย นางสาวสุภาพ ลูกจ้างชาวร้อยเอ็ด ด้วยการเตะจนซี่โครงหัก ไหล่ปลาร้าหัก โดยไม่เคยพาลูกจ้างเข้าไปปรับการรักษา พร้อมทั้งขู่ว่าถ้า หลบหนีจะไปฆ่าลูกสาวของลูกจ้าง วันที่เกิดเหตุมีปากเสียงกันจึงกระทำการฆ่าลูกจ้างด้วยการตัด หัวนม 2 ข้าง สภาพศพเปลือยกายถูกห่อหุ้มด้วยใยสังเคราะห์ มัดด้วยสายไฟ ยัดในถังพลาสติก สำหรับใส่น้ำแล้วถูกนำไปทิ้งไว้ที่ริมถนน จ.นครราชสีมา จากการสืบสวนพบว่านายจักรกฤษณ์ มักชอบอ้างตัวเป็นตำรวจ มีพฤติกรรมชอบยิงปืน ชอบข่มขู่ เป็นคนอารมณ์ร้อน เมื่อโมโห ไม่สามารถควบคุมตัวเอง เคยป่วยเป็นโรคไบโพลาร์ ชาวบ้านละแวกนั้นต่างพากันหวาดกลัว ไม่มีใครกล้าร้องเรียน และทราบว่าก่อเกิดเหตุผู้ตายมาสมัครเป็นแม่บ้านกับบริษัทจัดหางานแห่งหนึ่ง ในย่านรามอินทราและถูกส่งไปอยู่ที่บ้านนายจ้างในหมู่บ้านแห่งหนึ่ง ในตำบลคลองหก แล้วได้ หายไปและขาดการติดต่อ ตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2556 ซึ่งญาติของผู้ตายได้แจ้งคนหายและพยายามติดตามหาแต่ไม่พบตัว จนกระทั่งมาพบศพ

- ชาวที่ 3 เด็กหญิงจัน (นามสมมติ) อายุ 13 ปีเศษ มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เข้ามาทำงานในกรุงเทพฯ โดยการชักชวนของนายหน้าในหมู่บ้านของเด็กหญิงจัน และได้สมัครเป็นแม่บ้านของนางทิพย์ (นามสมมติ) นายจ้าง ในขณะที่ทำงานเป็นลูกจ้างในบ้าน นายจ้างจะห้ามไม่ให้เด็กหญิงจันออกไปนอกบ้าน ไม่ให้ติดต่อทางบ้าน และระหว่างที่ทำงานหากเด็กหญิงจันทำงานบ้านช้าหรือไม่ถูกใจ ไม่เป็นตามที่นายจ้างสั่ง ก็จะถูกลูกจ้างตีหน้าอก ใช้นิ้วท่อนเหล็ก แก้อิ้วไม้ เข็มขัด ตีตามเนื้อตัวร่างกาย ศีรษะอย่างรุนแรง จนเกิดบาดแผลตามร่างกายหลายแห่ง เข้าทั้งสองข้างซ้ายบวม หน้าอกเขียวช้ำ บริเวณหลังบวมเป็นหนอง ศีรษะเป็นแผลกว้างหลายแผล แต่นายจ้างก็ไม่พาไปหาหมอ ทั้งยังตีซ้ำบริเวณบาดแผลเดิม จนแผลที่หลังบวมและอักเสบมีหนองอย่างรุนแรง ทำให้ป่วยจนไม่สามารถทำงานได้ นายจ้างจึงได้ส่งตัวเด็กหญิงจันกลับต่างจังหวัด

อย่างไรก็ตามแม้การกระทำอันรุนแรงที่เกิดขึ้นกับลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านจะปรากฏให้เห็นจำนวนน้อยตามสื่อต่างๆ แต่ในความเป็นจริงแล้วผู้วิจัยเห็นว่าความรุนแรงที่เกิดขึ้นกับลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านในแต่ละวันมักปรากฏให้เห็นอยู่บ่อยครั้งแต่ไม่ปรากฏข้อมูลหรือสถิติการแจ้งความให้ทราบ เนื่องจากลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านนั้นมิได้มีการร้องทุกข์ ขอความช่วยเหลือจากหน่วยงานภาครัฐหรือหน่วยงานเอกชน สาเหตุอันเนื่องมาจากลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านไม่กล้าที่จะพูดหรือต่อรองกับนายจ้างเพราะไม่มีความรู้ เกรงกลัวนายจ้างจะใช้ความรุนแรงกับตน หากทะเลาะกับนายจ้างหรือเปิดโปงการกระทำของนายจ้าง ไม่ตงงานก็ต้องคิดคุกและเป็นเรื่องที่สร้างความอับอาย ถ้าหากบุคคลอื่นรับรู้ ฉะนั้นลูกจ้างซึ่งงานบ้านจึงนิ่งเฉยไม่เรียกร้องสิทธิและขอความเป็นธรรมให้กับตน จึงเป็นปัญหาที่ชุกไว้อยู่ได้พรม ที่ไม่มีการได้รับการแก้ไข

ทั้งนี้การที่ลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านจะขอรับการช่วยเหลือจากกรณีถูกระทำด้วยความรุนแรงมักจะขอรับความช่วยเหลือภายหลังจากที่ลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านสามารถหลบหนีออกมาจากบ้านพักของนายจ้าง และในส่วนของการใช้สิทธิตามกฎหมายนั้นแม้ลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านบางส่วนจะกล้าลุกขึ้นมาเรียกร้องสิทธิและขอความเป็นธรรมให้กับตน แต่เมื่อนำเหตุที่นายจ้างกระทำกับตนไปแจ้งความ ในชั้นสอบสวนดำเนินคดีตำรวจก็มักจะทำให้ไกล่เกลี่ยยอมความและถอนการแจ้งความ โดยตำรวจมักอ้างกับลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านว่า “หลักฐานไม่เพียงพอ ถ้าสู้ก็สู้ไม่ได้และอาจที่จะโดนนายจ้างฟ้องกลับมาฐานหมิ่นประมาท ที่ทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย” แทนที่จะมีการดำเนินคดีตามกฎหมายถึงที่สุด ถือได้ว่าตำรวจนั้นใช้ช่องโหว่ทางกฎหมาย ไม่ดำเนินคดีตามความต้องการของผู้เสียหายอันเป็นการละเมิดศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ อย่างไรก็ตามท้ายสุดก็ไม่สามารถแก้ไขปัญหาคความรุนแรงที่ลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านได้รับได้

ดังนั้นจะเห็นได้ว่ารูปแบบของการกระทำอันรุนแรงมีหลากหลาย ส่วนใหญ่มาจากความรุนแรงที่เกิดจากทางร่างกายและคำพูด ความรุนแรงทั้งหมดนี้นับว่าเป็นการละเมิดสิทธิของลูกจ้าง ซึ่งทำงานบ้านอย่างชัดเจนในด้านสิทธิมนุษยชนตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 พร้อมทั้งยังเป็นสาเหตุของปัญหาอื่น ๆ ที่จะตามมาอีกมากมาย ทั้งปัญหาร่างกาย และจิตใจ ปัญหาต่อสังคมและชุมชน

4.4 ปัญหาการได้รับเงินสมทบจากกองทุนประกันสังคม

ลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านถือได้ว่าเป็นลูกจ้างตามคำนิยามของพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2558 มาตรา 5 แม้ลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านจะมีสิทธิตามพระราชบัญญัติประกันสังคม แต่ลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านก็ยังเป็นแรงงานที่ถูกยกเว้นไม่ให้ได้รับความคุ้มครองและเป็นบุคคลซึ่งกฎหมายประกันสังคมไม่ให้ใช้บังคับ ตามมาตรา 33 เนื่องจากงานบ้านเป็นงานที่ไม่มีได้แสวงกำไร สภาพการจ้างงานของลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านจึงมีความไม่แน่นอน ต้องทำงานที่ไม่มีความปลอดภัย ไม่มีคุณภาพชีวิตที่ดี รายได้ขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของนายจ้าง สภาพการทำงานก็ไม่เอื้อต่อการติดต่อกับหน่วยงานราชการหรือนายจ้าง แล้วจึงต้องเผชิญกับปัญหาสุขภาพประกอบกับการจะเก็บเงินสมทบจากนายจ้างก็ทำได้ยากลำบากเพราะลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านอาศัยอยู่ในเคหสถานซึ่งเป็นพื้นที่ส่วนตัวของนายจ้างซึ่งมิใช่สถานประกอบการ ก่อให้เกิดผลกระทบต่อลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านเป็นอย่างมาก ทำให้มีเงินไม่เพียงพอต่อการจัดหาหลักประกันให้กับตนเอง หากลูกจ้างที่ทำงานบ้านนั้นต้องประสบอันตราย เจ็บป่วย พิกัด ทูพพลภาพ เสียชีวิต หรือชราภาพ ลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านจึงจัดได้ว่าเป็นแรงงานนอกระบบเป็นแรงงานที่ไม่ได้รับคุ้มครองสวัสดิการและประกันสังคม อีกทั้งยังขาดอำนาจในการต่อรองเรียกร้องสิทธิต่างๆ ตามกฎหมายแรงงาน เพราะลูกจ้างไม่มีการรวมตัวเป็นกลุ่มก้อนที่ชัดเจน อันมีความแตกต่างจากแรงงานในระบบ เพราะแรงงานในระบบจะได้รับความคุ้มครองสวัสดิการต่างๆตามที่กฎหมายกำหนด พร้อมทั้งแรงงานในระบบมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในชีวิตการทำงานและได้รับการคุ้มครองสิทธิที่มากกว่าแรงงานนอกระบบ

แม้ปัจจุบันกฎหมายประกันสังคมจะเปิดโอกาสให้ลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านสามารถยื่นทะเบียนเป็นผู้ประกันตนโดยสมัครใจ ตามมาตรา 40 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม แต่ผู้วิจัยมีความเห็นว่าในความเป็นจริงแล้วนั้นจะมีลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านหรือแรงงานนอกระบบซ้กักรายที่จะสมัครเข้าเป็นผู้ประกันตนด้วยตนเอง สาเหตุนั้นอาจมาจากการที่รายได้ในการจ้างแรงงานของลูกจ้างไม่เพียงพอต่อการจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมซึ่งจะเห็นได้ว่ามีความแตกต่างจากการเป็นลูกจ้างในระบบที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินสมทบให้แก่ลูกจ้างด้วย ถึงแม้ปัจจุบันจะมีประกาศใช้กฎหมายลำดับรองที่ออกตามพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2558

จำนวน 3 ฉบับ อันจะเปิดโอกาสทางเลือกใหม่ให้แก่ลูกจ้างซึ่งทำงานบ้าน ซึ่งเป็นแรงงานนอกระบบ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานนอกระบบให้ได้รับความคุ้มครองทางสังคม เช่นเดียวกับแรงงานในระบบ โดยการให้ได้รับการคุ้มครองสิทธิประโยชน์มากยิ่งขึ้นและยังเพิ่มคุณสมบัติผู้มีสิทธิสมัครและสิทธิประโยชน์ของแรงงานที่เข้าระบบประกันสังคม แต่ผู้วิจัยกับมองเห็นว่าแม้รัฐบาลจะให้การคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของแรงงานนอกระบบ ตามมาตรา 40 เพิ่มขึ้นจากเดิมโดยแก้ไขการพระราชบัญญัติประกันสังคม แต่ก็ยังไม่สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นดังกล่าวได้ อีกทั้งการที่พระราชบัญญัติประกันสังคมของประเทศไทยได้ให้สิทธิประโยชน์ทดแทนจากกองทุนแก่ผู้ประกันตนหรือผู้มีสิทธิ (แรงงานในระบบหรือแรงงานนอกระบบ) เพียง 7 ประเภทเท่านั้น ผู้วิจัยเห็นว่าไม่ครอบคลุมถึงสิทธิประโยชน์ต่างๆที่ผู้ประกันตนอันพึงได้รับ ผู้ประกันตนควรที่จะได้รับสิทธิประโยชน์เพิ่มขึ้น ดังเช่นอนุสัญญาฉบับที่ 102 ว่าด้วยงานมาตรฐานขั้นต่ำของการประกันสังคม (Social Security Minimum Standards Convention No.102, 1952) ที่ให้สิทธิประโยชน์ประกันสังคมแก่ผู้ประกันตน ครอบคลุมถึง 9 ประเภท อันได้แก่

- 1) การรักษาพยาบาล (Medical Care)
 - 2) การให้ประโยชน์ทดแทนกรณีเจ็บป่วย (Sickness Benefit)
 - 3) การให้ประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน (Unemployment Benefit)
 - 4) การให้ประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ (Old-Age Benefit)
 - 5) การให้ประโยชน์ทดแทนกรณีอุบัติเหตุและการเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากงาน (Employment Injury Benefit)
 - 6) การให้ประโยชน์ทดแทนในการเป็นมารดาหรือการมีบุตร (Maternity Benefit)
 - 7) การให้ประโยชน์ทดแทนกรณีทุพพลภาพ (Invalidity Benefit)
 - 8) การให้ประโยชน์ทดแทนแก่ครอบครัว (Family Benefit)
 - 9) การให้ประโยชน์ทดแทนแก่ผู้ที่ยังมีชีวิตที่ขาดอุปการะ (Survivor's Benefit)
- แต่สำหรับประเทศไทย พระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 4) พ.ศ.2558 มาตรา 54 ได้กำหนดประเภทของประโยชน์ทดแทนไว้เพียง 7 ประเภท เท่านั้นกล่าวคือ

- 1) ประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย
- 2) ประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตร
- 3) ประโยชน์ทดแทนในกรณีทุพพลภาพ
- 4) ประโยชน์ทดแทนในกรณีตาย
- 5) ประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตร
- 6) ประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพ

7) ประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงาน

พระราชบัญญัติประกันสังคม มาตรา 54 (ฉบับที่ 4) พ.ศ.2558 ที่กล่าวข้างต้นจึงยังขาดประโยชน์ทดแทนครอบครัวและประโยชน์ทดแทนแก่ผู้ที่ยังมีชีวิตที่ขาดอุปการะ ถึงเวลาแล้วที่ควรจะมีการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติประกันสังคมของประเทศไทยให้สอดคล้องกับอนุสัญญาฉบับที่ 102 ตาม 9 ประเภท ดังกล่าว และยังเป็นการทำให้ผู้ประกันตนได้สิทธิประโยชน์ทดแทนที่เพิ่มขึ้นสมบูรณ์ต่อไป

กล่าวโดยสรุป จากการศึกษาปัญหาเกี่ยวกับสิทธิของลูกจ้างไทยซึ่งทำงานบ้านจากการกระทำอันรุนแรงของผู้ซึ่งเป็นนายจ้างทั้งหมดข้างต้นพบว่า ลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านไม่ได้รับความคุ้มครองสิทธิตามมาตราการทางกฎหมายดังกล่าวในเรื่องเกี่ยวกับการได้รับความรุนแรงซึ่งนายจ้างเป็นฝ่ายกระทำต่อลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านรวมถึงสิทธิประโยชน์อื่นๆที่ลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านอันพึงได้รับ แม้จะมีมาตรการทางกฎหมายอื่นๆให้ความคุ้มครองแต่ก็ยังไม่สามารถที่จะแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านได้

อนึ่งการที่ลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านไม่ได้รับความคุ้มครองสิทธิตามกฎหมาย เป็นปัญหาอันสำคัญที่ทำให้ลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านเป็นอาชีพที่ต้องทำงานอย่างระหว่าระแวง พร้อมทั้งยังเป็นการละเมิดต่อสิทธิมนุษยชนที่ลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านควรที่จะรับสิทธิตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยและปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ดังนี้หากมีการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านจากการอันรุนแรงของผู้ซึ่งเป็นนายจ้าง โดยการแก้ไขเพิ่มเติมความคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทยให้มีความเหมาะสมกับสภาพการจ้าง ย่อมทำให้ลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ได้รับความปลอดภัยและความเป็นธรรมจากการทำงานให้กับนายจ้าง

บทที่ 5

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

5.1 บทสรุป

ในปัจจุบันย่อมปฏิเสธไม่ได้ว่ามีการใช้ความรุนแรงต่อลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านในรูปแบบต่างๆเป็นประจำ เนื่องจากประเทศไทยไม่มีบทบัญญัติใดในการให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านอันเกิดจากการกระทำอันรุนแรงมีเพียงพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 16 เท่านั้นที่ให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับการล่วงละเมิดทางเพศของนายจ้างที่กระทำต่อลูกจ้าง ดังนั้นด้วยเหตุดังกล่าวจึงจำเป็นต้องมีการแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติกฎหมายคุ้มครองแรงงานหรือกำหนดมาตรการทางกฎหมายเพื่อให้ลูกจ้างได้รับสิทธิและเสรีภาพตามกฎหมายรวมถึงสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายอื่นๆ ทั้งนี้เพื่อที่จะก่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ลูกจ้างเป็นการเฉพาะจากการกระทำอันรุนแรงดังกล่าว จากการศึกษาการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างไทยซึ่งทำงานบ้านจากการกระทำอันรุนแรงของผู้ซึ่งเป็นนายจ้าง ผู้วิจัยจึงสรุปปัญหาดังต่อไปนี้

5.1.1 ปัญหาเรื่องสิทธิมนุษยชนตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560

ลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านถือได้ว่าเป็นแรงงานที่ควรได้รับความคุ้มครองสิทธิตามหลักสิทธิมนุษยชนและได้รับความคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 แต่ในความเป็นจริงลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านกลับไม่ได้รับความคุ้มครองตามสิทธิดังกล่าว พร้อมทั้งยังตกเป็นเหยื่อของการใช้ความรุนแรงซึ่งนายจ้างเป็นฝ่ายกระทำ อันส่งผลกระทบต่อสิทธิมนุษยชนที่ลูกจ้างพึงได้รับ

5.1.2 ปัญหาเรื่องการได้รับสิทธิตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศและสิทธิตามกฎหมายไทยที่เกี่ยวข้อง แยกเป็นประเด็นได้ดังนี้

5.1.2.1 ประเด็นการได้รับสิทธิตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ

สำหรับประเทศไทยได้ให้สัตยาบันรับรองแก่นุสัญญาฉบับที่ 29 ว่าด้วยการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ (Forced Labour) ค.ศ.1930 และ อนุสัญญาฉบับที่ 182 ว่าด้วยรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของแรงงานเด็ก (Worst Forms Of Child Labour) ค.ศ. 1999 แม้อนุสัญญาสองฉบับนี้จะให้ความคุ้มครองการใช้แรงงานในรูปแบบต่างๆ แต่ก็ยังไม่ครอบคลุมถึงการเข้าไปตรวจสอบ

การใช้แรงงานของลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านในสถานที่พักอาศัยของนายจ้าง อันมีข้อจำกัดในการเข้าถึง และตรวจสอบ

นอกจากนี้การได้รับความคุ้มครองสิทธิตามอนุสัญญาฉบับที่ 189 ว่าด้วยงานที่มีคุณค่าสำหรับลูกจ้างทำงานบ้าน (Convention On Domestic Workers) ค.ศ. 2011 แม้ประเทศไทยยังมิได้ให้สัตยาบันรับรองอนุสัญญาฉบับนี้ แต่อนุสัญญาดังกล่าวก็เป็นอนุสัญญาที่ให้ความคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านโดยตรง ซึ่งมาตรา 5 ของอนุสัญญาให้ความคุ้มครองถึงการให้ความรุนแรงในทุกรูปแบบ อันแตกต่างจากกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทย

5.1.2.2 ประเด็นการได้รับสิทธิตามกฎหมายไทยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกได้ดังนี้

(1) ประเด็นการได้รับสิทธิตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์เป็นเพียงการเรียกร้องให้นายจ้างชดใช้ค่าสินไหมทดแทนให้กับลูกจ้างเท่านั้น ในทางปฏิบัติการจะเรียกร้องสิทธิดังกล่าวจะกระทำได้ต่อเมื่อลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านมีความประสงค์ต้องการใช้สิทธิทางศาลและมีคำขอมาในท้ายฟ้อง แต่ความเป็นจริงลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านส่วนน้อยเท่านั้นที่จะมีการเรียกร้องสิทธิดังกล่าวให้แก่ตนเพราะความเกรงกลัวนายจ้างและกลัวที่จะตกงาน

(2) ประเด็นสิทธิตามประมวลกฎหมายอาญาซึ่งปรากฏอยู่ในภาคความผิดหลุโทษ มาตรา 397 โดยกล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง แต่มีประเด็นปัญหาสำหรับมาตราดังกล่าวคือ มาตรานี้ให้ความคุ้มครองลูกจ้างเฉพาะการกระทำที่เกิดขึ้นในที่สาธารณะหรือต่อหน้าธารกำนัลเท่านั้น ซึ่งส่วนใหญ่แล้วลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านมักถูกกระทำในบ้านของนายจ้างอันเป็นสถานที่ส่วนตัวของนายจ้าง อีกทั้งบทกำหนดโทษในมาตราดังกล่าวยังไม่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมของประเทศในปัจจุบัน

(3) ประเด็นในเรื่องประกาศกฎกระทรวงแรงงาน ฉบับที่ 14 พ.ศ. 2555 ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เพื่อคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างซึ่งทำงานบ้าน แต่กฎกระทรวงฉบับนี้ขยายสิทธิและให้ความคุ้มครองบางประการแก่ลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านแต่ก็ยังมีอีกหลายสิทธิที่กฎกระทรวงฉบับนี้ยังไม่ได้ให้ความคุ้มครอง ดังจะเห็นได้จาก กฎหมายคุ้มครองแรงงาน มาตรา 16 ที่ให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับการล่วงละเมิดทางเพศของนายจ้างที่กระทำต่อลูกจ้างเท่านั้น ส่วนความรุนแรงในทางอื่นกลับไม่มีบทบัญญัติอื่นใดในกฎหมายคุ้มครองแรงงานให้การคุ้มครองสิทธิและปัญหาของพนักงานตรวจแรงงานตาม มาตรา 139 (1) ที่ไม่สามารถเข้าถึงสถานที่ทำงานของลูกจ้างอันเป็นสถานที่พักส่วนตัวของนายจ้างได้

5.1.3 ปัญหาในด้านการกระทำอันรุนแรงของนายจ้างต่อลูกจ้างไทย

ปัจจุบันประเทศไทยมีสถิติการแจ้งความเกี่ยวกับการใช้ความรุนแรงที่นายจ้างกระทำต่อลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านเป็นจำนวนน้อย ในความเป็นจริงแล้วความรุนแรงที่เกิดมักปรากฏให้เห็นอยู่

บ่อยๆแต่ไม่ปรากฏข้อมูลให้ทราบ เนื่องจากลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านนั้นมิได้มีการร้องทุกข์และขอความช่วยเหลือจากหน่วยงานภาครัฐหรือหน่วยงานเอกชน

5.1.4 ปัญหาการได้รับเงินสมทบจากกองทุนประกันสังคม

สำหรับลูกจ้างซึ่งทำงานบ้าน กฎหมายประกันสังคมเปิดโอกาสให้ลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านสามารถยื่นทะเบียนเป็นผู้ประกันตนโดยสมัครใจ ตามมาตรา 40 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 แต่กลับพบปัญหาที่ตามมาคือ ลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านกลับไม่ได้รับประโยชน์ทดแทนที่ครบถ้วนและการที่จะทำให้ลูกจ้างสมัครเข้ามาเป็นผู้ประกันตนโดยสมัครใจก็เป็นไปได้ยากลำบาก เนื่องจากรายได้ของลูกจ้างไม่เพียงพอต่อการจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม ถึงแม้ปัจจุบันจะมีประกาศใช้กฎหมายลำดับรองที่ออกตามพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2558 จำนวน 3 ฉบับ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตโดยการให้สิทธิประโยชน์มากขึ้น แต่ก็ยังไม่สามารถแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นดังกล่าวได้

อีกทั้งการที่พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ฉบับนี้ ได้กำหนดให้สิทธิประโยชน์ทดแทนจากกองทุนแก่ผู้ประกันตนตามมาตรา 54 เพียง 7 ประเภท เท่านั้น ซึ่งในประเด็นนี้ผู้วิจัยเห็นว่ายังไม่ครอบคลุมถึงสิทธิประโยชน์ต่างๆที่ผู้ประกันตนอันพึงได้รับอย่างครบถ้วน ซึ่งยังขาดประโยชน์ทดแทนครอบครัวและประโยชน์ทดแทนแก่ผู้ที่ยังมีชีวิตที่ขาดอุปการะอันเป็นไปตามอนุสัญญาฉบับที่ 102 ว่าด้วยงานมาตรฐานขั้นต่ำของการประกันสังคม ค.ศ.1952 ที่ให้สิทธิประโยชน์ประกันสังคมแก่ผู้ประกันตน ครอบคลุมถึง 9 ประเภท

5.2 ข้อเสนอแนะ

จากข้อสรุปดังกล่าวผู้วิจัยเห็นว่ากฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับปัจจุบันยังมีปัญหาที่จะต้องแก้ไขปรับปรุงหลายประเด็น ดังนี้

5.2.1 ในเรื่องสิทธิมนุษยชนตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 เห็นควรมีการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายคุ้มครองแรงงาน โดยเพิ่มเป็น มาตรา 167 โดยกำหนดในเรื่องการป้องกันความรุนแรงอันเกิดจากนายจ้างกระทำต่อลูกจ้างและเพิ่มบทลงโทษในมาตรา 147 หรือออกกฎหมายใหม่เป็นการเฉพาะในเรื่องการคุ้มครองการกระทำอันรุนแรงของลูกจ้างในการทำงานกับนายจ้างหรืออาจบัญญัติเป็นการเฉพาะ โดยกำหนดประเด็นสำคัญในเรื่องคำนิยามศัพท์การกระทำอันรุนแรง สิทธิมนุษยชน สิทธิประโยชน์ในการเข้าสู่ประกันสังคม ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับหลักสิทธิมนุษยชนตามสิทธิดังกล่าว

5.2.2 ปัญหาเรื่องการได้รับสิทธิตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศและสิทธิตามกฎหมายอื่นของไทย แยกเป็นประเด็นได้ดังนี้

5.2.2.1 ประเด็นการได้รับสิทธิตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ

กฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยควรแก้ไขเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับอนุสัญญาฉบับที่ 189 มาตรา 5 โดยกำหนดถึงการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านจากการใช้ความรุนแรงในทุกรูปแบบและครอบคลุมถึงการเข้าไปตรวจสอบการใช้แรงงานในสถานที่พักของนายจ้าง

5.2.2.2 ประเด็นการได้รับสิทธิตามกฎหมายไทยที่เกี่ยวข้อง

(1) ควรแก้ไขเพิ่มเติมการใช้สิทธิเรียกร้องทางแพ่งในส่วนของการเรียกร้องค่าสินไหมทดแทนและให้จำเลยกระทำหรือละเว้นกระทำการอันเกิดจากการกระทำละเมิด โดยมีหน่วยงานรัฐหรือหน่วยงานเอกชนให้ความช่วยเหลือในการดำเนินคดีและการเรียกร้องสิทธิแทน โจทก์รวมถึงให้ความคุ้มครองโจทก์เมื่อมีการใช้สิทธิทางศาล

(2) ควรมีการปรับปรุงแก้ไขประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 397 ในเรื่องการให้ความคุ้มครองเฉพาะการกระทำที่เกิดขึ้นในที่สาธารณะสถานหรือต่อหน้าธารกำนัลเท่านั้นและบทกำหนดโทษโดยแก้ไขเป็นให้ความคุ้มครองรวมถึงการกระทำที่เกิดขึ้นในที่โหลฐานและเพิ่มโทษมาตราดังกล่าวให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมของประเทศในปัจจุบันเพื่อให้ครอบคลุมและสอดคล้องกับหลักสิทธิมนุษยชน

(3) ควรมีการแก้ไขเพิ่มเติมกฎกระทรวง (ฉบับที่ 14) พ.ศ. 2555 ให้ขยายความคุ้มครองไปสู่ลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านซึ่งถูกนายจ้างใช้ความรุนแรงในการทำงานเพื่อเป็นการขยายความและครอบคลุมให้ชัดเจนมากยิ่งขึ้นและกำหนดเพิ่มเติมให้อำนาจพนักงานตรวจแรงงานสามารถเข้าไปตรวจสอบสถานที่ทำงานของลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านอันเป็นสถานที่ส่วนตัว

5.2.3 ควรมีการออกกฎกระทรวงจัดตั้งกองทุนสำหรับช่วยเหลือสำหรับลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านเมื่อลูกจ้างได้รับผลกระทบจากการใช้ความรุนแรงของนายจ้าง โดยอยู่ในความดูแลของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ รวมถึงการช่วยเหลือด้านกระบวนการยุติธรรม การเยียวยาความเสียหาย การจัดสถานที่พักพิงให้กับลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านเมื่อถูกกระทำอันรุนแรง และให้ความรู้ คำแนะนำ คำปรึกษาแก่ลูกจ้างเพื่อให้ตระหนักถึงสิทธิอันพึงมีพึงได้รวมถึงการได้รับสิทธิมนุษยชน

5.2.4 ควรเพิ่มประโยชน์ทดแทนในด้านต่างๆ โดยคำนึงถึงประโยชน์ที่ลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านอันพึงได้รับ เพื่อเป็นการดึงดูดให้ลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านมีความสนใจสมัครเข้ามาเป็นผู้ประกันตนแบบสมัครใจตามมาตรา 40 แห่งกฎหมายประกันสังคมและควรมีการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ของประเทศไทยให้สอดคล้องกับอนุสัญญาฉบับที่ 102 ตาม 9 ประเภทดังกล่าว ซึ่งทำให้ผู้ประกันตนได้สิทธิประโยชน์ทดแทนที่เพิ่มขึ้นสมบูรณ์ต่อไป

ทั้งนี้จากผลการศึกษาและข้อเสนอแนะดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าจำเป็นต้องมีการแก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 16 ทวิ มาตรา 147 ทวิ เพื่อให้สอดคล้องกับหลักสิทธิมนุษยชนตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 รวมถึงการแก้ไขปัญหาการได้รับสิทธิตามกฎหมายอื่นอัน ได้แก่ อนุสัญญาฉบับที่ 189 และกฎหมายไทยที่เกี่ยวข้อง เช่น ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ประมวลกฎหมายอาญา และประกาศกฎกระทรวง (ฉบับที่ 14) พ.ศ. 2555 รวมทั้งจัดตั้งกองทุนช่วยเหลือลูกจ้างและเพิ่มประโยชน์ทดแทน ทั้งนี้เพื่อให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองและได้ประโยชน์สูงสุดเพื่อให้รอดพ้นจากการกระทำอันรุนแรงของนายจ้างอย่างเหมาะสม





ปริญญา

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. 75 ปี แห่งความสัมพันธ์ ไทยกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ.

กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ ป.สัมพันธ์พาณิชย์, 2537.

กรุงเทพธุรกิจ. “เพิ่มสิทธิประกันสังคมแรงงานนอกระบบ.”

<http://www.bangkokbiznews.com/news/detail/751920>, 15 สิงหาคม 2561.

เกษมสันต์ วัฒวรรณ. คำอธิบายกฎหมายแรงงาน. พิมพ์ครั้งที่ 23 แก้ไขเพิ่มเติม. กรุงเทพมหานคร:

สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2559.

กฎกระทรวง (ฉบับที่ 14) พ.ศ.2555 ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

กมลินทร์ พิณจิววถล. “การคุ้มครองสิทธิเด็กเกี่ยวกับการใช้แรงงานในรูปแบบที่เลวร้ายที่สุด

ของการใช้แรงงานเด็ก” วารสารกฎหมาย คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,

ปีที่ 20. ฉบับที่ 1. (2543, ตุลาคม) : 161-167.

กรมเศรษฐกิจระหว่างประเทศ กระทรวงการต่างประเทศ. “การจ้างแรงงานต่างชาติของสิงคโปร์.”

http://globthailand.com/singapore_0004, 1 กันยายน 2561.

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. รายงานการศึกษาฉบับสมบูรณ์ (Final Report)

โครงการศึกษาวิจัย เพื่อขยายการคุ้มครองแรงงานให้แก่แรงงานนอกระบบ.

กรุงเทพมหานคร: สำนักงานวิจัยกฎหมายและแรงงาน, 2551.

กองวิชาการและแผนงาน. สภาพการทำงานและปัญหาการทำงานของผู้ทำงานรับใช้ในบ้าน

อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 178, 182 และ 190.

กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน

และสวัสดิการ, 2542.

กองบรรณาธิการ. “การคุ้มครองห้ามล่วงเกินทางเพศตาม พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับใหม่.”

http://www.jobdst.com/index.php?option=com_content&view=article&id=36&Itemid=135,

30 กรกฎาคม 2560.

ขวัญกมล ทิพย์มโนสิงห์. “การคุ้มครองแรงงานของคนรับใช้ต่างด้าวในประเทศไทย.”

บทบัญญัติ, เล่มที่ 70, ตอนที่ 4. (2557, ธันวาคม) : 172-175.

คณะกรรมการกิจการสตรี เยาวชนและผู้สูงอายุ วุฒิสภา. ความรุนแรงต่อเด็ก สตรี และผู้สูงอายุในครอบครัว (เอกสารวิชาการ ลำดับที่ 19). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานสตรีแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี, 2543.

คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ. “รอบรู้เรื่องกฎหมายของเรา-สิทธิมนุษยชน.”

<https://sites.google.com/site/krukarn17825/hlak-siththi-mnusy-chn>, 24 มกราคม 2561.

คณะวิชาการ The Intention Group. อาญาบัญญัติ ฉบับทบทวน. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จรัลสนิทวงศ์การพิมพ์, 2560.

โครงการความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงรายและองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (CRU-ILO/IPEC). การประเมินสถานการณ์การใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายในบางพื้นที่ของจังหวัดเชียงราย (รายงานผลการวิจัย).

เชียงราย: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, 2549.

จ๊อบดีบี. “ผู้ประกันตนมีกี่ประเภท แตกต่างกันอย่างไรร.”

<http://www.businessplus.co.th/support/index.php/support/payroll/144-knowledge-pr/contents-knowledge-pr/508-2016-06-06-09-35-48>, 18 ธันวาคม 2560.

เชษฐา มั่นคง. “การเคลื่อนไหวเพื่อคุ้มครองกลุ่มลูกจ้างทำงานบ้าน.”

<http://oknation.nationtv.tv/blog/iamchild/2008/06/04/entry-1>, 6 มิถุนายน 2560.

ณัฐ ภัทรเล็ก. “การคุ้มครองลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน.” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต

คณะนิติศาสตร์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2549.

ดวงหทัย บูรณเจริญกิจ และภักสิทธิ์ แอนิหน. “สิทธิมนุษยชนกับสังคมปัจจุบัน.”

วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์, ปีที่ 2. ฉบับที่ 1. (2560, มกราคม-เมษายน) : 15-16.

ทีมงานพัฒนา กฎหมายดอตคอมและเดอะไทยลอร์. “กฎหมายประกันสังคม.”

<http://www.thethailaw.com/law27/lawpdf/law4/4-7.pdf>, 15 ธันวาคม 2560.

ธีระ ศรีธรรมรักษ์. กฎหมายแรงงาน. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2543.

นาถฤดี เค้นดวง และสุพจน์ เค้นดวง. การศึกษาเรื่อง ความรุนแรงในชีวิตของแรงงานหญิงข้ามชาติ

เมียนมาร์ในประเทศไทย จังหวัดสมุทรสาคร ระนอง ตาก. พิมพ์ครั้งที่ 1.

กรุงเทพมหานคร: Lake and Fountain Printing Co.,Ltd., 2543.

นิคม จันทร์วิฑูร. กฎหมายแรงงานแนวคิดและปัญหา. กรุงเทพมหานคร:

สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2530.

นิรมล สุธรรมกิจ. มาตรฐานแรงงานกับการค้าระหว่างประเทศ เรื่องการคุ้มครองการใช้แรงงานบังคับ.

พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สำนักงานกองทุน กองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.), 2550.

พรเพชร วิชิตชลชัย. คำอธิบายกฎหมายแรงงาน. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร:

สำนักพิมพ์นิติบรรณการ, 2523.

เพ็ง เพ็งนิตติ. รวมคำบรรยายวิชาละเมิด (เล่ม 3 ภาคหนึ่ง สมัย 69). กรุงเทพมหานคร:

สำนักพิมพ์สำนักอบรมศึกษากฎหมายแห่งเนติบัณฑิตยสภา, 2559.

มูลนิธิเพื่อการพัฒนาเด็ก สำนักงานสถิติแห่งชาติ. “รายงานสถานการณ์ลูกจ้างทำงานบ้าน:

ปัญหา อุปสรรค และการขับเคลื่อนของภาคประชาสังคม.”

<http://www.tcijthai.com/news/2014/08/watch/4089>, 1 ตุลาคม 2560.

รัฐไท กมลวารินทร์. “การคุ้มครองลูกจ้างทำงานบ้าน.” วิทยานพจน์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2556.

รุ่งโรจน์ รื่นเรืองวงศ์. “ลูกจ้างที่ไม่อยู่ในบังคับประกันสังคม.” วารสารภาษี บัญชี และกฎหมายธุรกิจ,

เล่มที่ 104. ปีที่ 9, (2536, มิถุนายน) : 131-133.

วิจิตรา (พืงลัดดา) วิเชียรชม. กฎหมายแรงงาน. พิมพ์ครั้งที่ 4 แก้ไขเพิ่มเติม. กรุงเทพมหานคร:

สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2559.

ศรัณยา ไชยสุด. ความรุนแรงต่อสตรีที่กฎหมายเกี่ยวข้อง (อย่างไรคือความรุนแรง). กรุงเทพมหานคร:

สำนักพิมพ์คณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิภาพสตรีและเด็ก สภาสังคมสงเคราะห์ แห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์, 2547.

ศรัณยา ไชยสุด. “อะไรคือสาเหตุของการใช้ความรุนแรง.” <https://www.gotoknow.org/posts/435788>,

5 มีนาคม 2561.

ศิริพร สัจจามันท์และคณะ. การคุ้มครองและสวัสดิการของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงาน

ในต่างประเทศ: มุมมองจากนโยบายและกฎหมายของประเทศต้นทาง (รายงานการวิจัย).

กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา, 2553.

สรรรถพ พรวัฒนกิจ. “การล่องละเมิดทางเพศหรือคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงานกับแนวทาง

การแก้ไขปัญหาในปัจจุบัน.”

<https://www.bloggang.com/viewblog.php?id=onizugolfi&date=29-06-2015&group=1&gblog=17>,

1 สิงหาคม 2560.

สารทิ พลศักดิ์. “ไปความรู้เรื่อง การวางแผนทำงานบ้าน.” <http://kr.ac.th/ebook/sarapee/b1.htm>,

6 มิถุนายน 2560.

สุดาศิริ วศวงษ์. กฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์นิติบรรณการ, 2545.

สุชน ศรีหิรัญ. สภาพการทำงานและปัญหาการทำงานของผู้ทำงานรับใช้ในบ้าน. กรุงเทพมหานคร:

สำนักพิมพ์กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2542.

สุริย์พร พันพึ้ง. “งานรับใช้ในบ้าน.”

<https://www.ilo.org/public//english/region/asro/bangkok/child/trafficking/downloads/vol2-domestic-thai.pdf>, 18 พฤศจิกายน 2561.

สำนักงานประกันสังคม. “ผู้ประกันตนนอกระบบ.”

https://www.sso.go.th/wpr/main/privilege/กองทุนประกันสังคม_sub_category_list-text-photo_1_125_698, 15 สิงหาคม 2561.

สำนักงานราชบัณฑิตยสภา. “พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2554 (พิมพ์ครั้งที่ 1 พ.ศ.2556).”

<http://www.royin.go.th/dictionary/>, 6 มิถุนายน 2560.

สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ. “งานที่มีคุณค่าและเศรษฐกิจนอกระบบ.”

<https://www.ilo.org/public//english/region/asro/bangkok/library/download/pub03-16.pdf>, 10 พฤศจิกายน 2560.

สำนักงานอัยการจังหวัดสุราษฎร์ธานี. “ความหมายของความรุนแรง.”

<http://www.surat.ago.go.th/index.php/2013-07-04-08-49-44/2013-07-07-16-36-07/16-uncategorise/34-2013-09-04-07-44-49>, 11 กันยายน 2560.

อุดม รัฐอมฤต, นพนิธิ สุริยะ และบรรเจิด สิงคะเนติ. การอ้างศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์หรือใช้สิทธิและ

เสรีภาพของบุคคลตามมาตรา 28 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

พุทธศักราช 2540. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ, 2544.

องค์การอนามัยโลก. “กรอบแนวคิดและนิยามการกระทำ ความรุนแรง.”

https://www.hiso.or.th/hiso/picture/reportHealth/report2_11_3.pdf, 18 พฤศจิกายน 2561.

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ. งานบ้าน งานที่มีคุณค่า: คู่มือสำหรับแรงงานทำงานบ้านในประเทศไทย.

กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สำนักงานกลุ่มประเทศเอเชียตะวันออกเฉียง, 2552.

ภาษาต่างประเทศ

Convention Concerning Forced Or Compulsory Labour No.29,1930.

Convention Concerning The Prohibition And Immediate Action For The Elimination Of
The Worst Forms Of Child Labour No.182,1999.

Convention On Domestic Workers No.189,2011.

Employment of Foreign Manpower Act (Chapter 91A).

International Labour Organization (NATLEX database). “The Labour Code of the Socialist
Republic of Vietnam.”

<http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/38229/64933/E94VNM01.htm>,
10 March 2018.

International Labour Office. “Philippines enact new law protecting domestic workers.”

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/--travail/documents/publication/wcms_211052.pdf, 10 November 2018.

Ministry of Manpower. “Employment Of Foreign Manpower Act (Chapter 91A).”

<http://twc2.org.sg/wp-content/uploads/2011/11/WorkPermitRegulations.pdf>,
8 April 2018.

Ministry Of Labour. “Invalids And Social Affairs International Cooperation Department
(Labour Code, 2012).”

<http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/MONOGRAPH/91650/114939/F224084256/VN M91650.pdf>, 10 March 2018.

Republic Of Singapore Government Gazette Acts Supplement (Penal Code (Amendment) Act 1998).

The Act Instituting Policies For The Protection And Welfare Of Domestic Workers In Philippines.

The Labour Code Of The Socialist Republic Of Vietnam.

TONY TAN KENG YAM. “Republic Of Singapore Government Gazette Acts Supplement (Penal Code
(Amendment) Act 1998).”

<https://sso.agc.gov.sg/Acts-Supp/18-1998/Published/19980515?DocDate=19980515>,
18 March 2018.

Zambia Federation of Employers, “Code Of Conduct For Employers Of Domestic Workers In Zambia.”

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@travail/docum
ents/publication/wcms_164522.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@travail/documents/publication/wcms_164522.pdf), 5 April 2018.

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ – นามสกุล

พนาวรรณ จิตอารีย์รัตน์

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2554 นิติศาสตรบัณฑิต

มหาวิทยาลัยรังสิต

ตำแหน่งและสถานที่ทำงานปัจจุบัน

-

